



УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП

Економски факултет - Штип

МБА - Менаџмент

- МАГИСТЕРСКИ ТРУД -

„ Влијание на промените на човечките ресурси врз
организациското однесување во трговски друштва во
Република Македонија “

Кандидат:
Коцев Сашо

Ментор:
Проф.Д-р Милан Илиески

Штип, 2011 год.

Апстракт

Најважните информации, кои ни даваат слика за влијанието на промените на човечките ресурси врз организациското однесување во трговските друштва во една држава и за социо-економскиот развој на Република Македонија, се податоците за невработеноста.

Презентацијата на овој магистерски труд ќе се состои во 8 поглавја, заклучни согледувања, резиме и библиографија. Воведот ќе содржи дефинирани основни поими, предметот и проблемот на истражувањето, целта, методолошкиот пристап и очекуваните резултати од самото истражување.

Почнувајќи од 2000-та година, а заклучно со 2010-та година, се презентирани податоците поврзани со невработеноста во Република Македонија, какво е влијанието на работната сила над 15 години во трговските друштва, и тоа според полот и возраста, времетраењето на невработеноста според полот, стапката на долгорочна невработеност, податоците за фактички вработените според полот, работата со полно и скратено време, работата во сивата економија и анализа на состојбите со невработеноста во Република Македонија, како и кои организациони промени се можни во трговските друштва.

Клучни зборови: *невработеност, работна сила, социо - економски развој, сива економија, анализа, организациони промени, мотивација.*

Abstract

The most important information that give us clear picture of the influence of the changes in human resources over organizational behaviour in the companies in one country and for its social- economic development are the data for the unemployment.

Presentation of this master thesis is consisted of 8 chapters, conclusive perceptions, resume and bibliography. The content of the introduction is consisted of defined basic terms, the subject and the problem of the research, goal, methodological approach and the results of the research.

The data of the number of unemployment in the Republic of Macedonia from 2000 to 2010 are presented in this thesis, more specifically the influence of the working force above the age of 15 over the company according to their education, the level of long-term unemployment, full and part time job in the grey economy and analysis of the unemployment in RM with the organizational changes that might happen in the companies.

Key words: *unemployment, working force, social- economic development, grey economy, analysis, the organizational changes, motivation.*

СОДРЖИНА

1. ВОВЕД.....	6
1.1. Предмет и проблем на истражувањето.....	7
1.2. Цел на истражувањето.....	8
1.3. Методологија на истражувањето.....	9
1.4. Резултати.....	9
2. Невработеноста како индикатор за социо- економски развој.....	10
2.1. Цел.....	10
2.2. Релевантност за социо- економскиот развој.....	11
2.3. Меѓународни конвенции и договори.....	11
2.4. Поврзување со други индикатори.....	12
3. Стапка на невработеност во Република Македонија како индикатор за социо- економскиот развој.....	12
3.1. Образованието како индикатор за социо- економскиот развој.....	15
3.2. Невработеност според стекнато образование.....	17
3.3. Невработеност според старосни групи – невработеност кај младата популација.....	19
3.4. Работа со сива економија.....	22
4. Човечки ресурси.....	25
4.1. Развојниот пат на менаџментот на човековите ресурси.....	26
4.2. Носителите на функцијата на менаџментот на човековите ресурси.....	29
4.3. Улогата на човечкиот (интелектуалниот) капитал во организацијата.....	29
4.4. Елементи на интелектуалниот капитал.....	30
4.5. Значењето на функцијата на управување со човекови ресурси во организацијата.....	31
4.6. Цели за управување со човечките ресурси.....	33

5. Мотивација.....	36
5.1. <i>Што тоа е мотивација и зошто е важна за ефективно работење во трговските друштва?.....</i>	<i>36</i>
5.2. <i>Мотивирачки процес.....</i>	<i>37</i>
5.3. <i>Задоволството во работењето.....</i>	<i>37</i>
5.4. <i>Приврзаност.....</i>	<i>39</i>
5.5. <i>Внатрешна и надворешна мотивација.....</i>	<i>42</i>
5.6. <i>Менаџментот т.е. однесувањето на раководството како идеал за вработените и ефективното работење.....</i>	<i>45</i>
5.7. <i>Работната атмосфера, односно меѓучовечките односи.....</i>	<i>46</i>
5.8. <i>Вклученоста и активноста на личноста (вработените).....</i>	<i>47</i>
5.9. <i>Улогата на менаџерот во поглед на мотивираноста на работниците за работа.....</i>	<i>48</i>
6. Мерки за намалување на невработеноста.....	51
6.1. <i>Зајакнување на претприемништвото кај малите и средните претпријатија.....</i>	<i>55</i>
6.2. <i>Прецизни и јасни политики за вработување.....</i>	<i>57</i>
6.3. <i>Кризата од долгорочната невработеност.....</i>	<i>58</i>
6.4. <i>Систем на образование и обука.....</i>	<i>59</i>
6.5. <i>Невработеност – ЕУ.....</i>	<i>62</i>
6.6. <i>Начини и политика на вработување во земјите од Југоисточна Европа.....</i>	<i>68</i>
7. Влијанието на организационите промени во трговските друштва.....	69
8. Законодавството во Република Македонија.....	72
9. Заклучок.....	78
10. Користена литература.....	81

1. Вовед

Невработеноста претставува социјално - економска појава, која настанува тогаш кога дел од активната работна сила во определена држава или регион бара работа, но истата не може да ја пронајде. Како невработени, според законот, се сметаат оние работници кои имаат навршено шеснаесет години, кои се способни за работа и самите сакаат да работат, но немаат каде.

Процентот, за пресметување на бројот на невработените, се пресметува кога вкупниот број на невработените работници ќе се подели со бројот на населението кое е способно за работа, и тоа од 16 до 65 години. Постојат повеќе типови на невработеност: моментална, структурна, циклична, класична и техничка невработеност.

Во овој труд се објаснува оваа социјално - економска појава во Република Македонија. Причините се наоѓаат и на страната на понудата и на страната на побарувачката, односно не постои совпаѓање помеѓу нивото на квалитет и квантитет. Оваа состојба дополнително ја отежнуваат неефикасните политики на пазарот на трудот и недоволно флексибилното трудово законодавство или отсуството на имплементирање на истото.

Република Македонија е во групата на земји со највисока стапка на невработеност во Европа. Постојаното зголемување на невработеноста е и клучен индикатор за сиромаштијата во земјава, во која, според истражувањата, се застапени различни степени на невработеност, односно присутни се сите типови на невработеност. Невработеноста, всушност, е од структурен карактер, со висока стапка на долгорочна невработеност и ниско ниво на образование.

Вработеноста е клучно социо - економско прашање за Република Македонија. Работата често пати се смета како основна потреба покрај храната, потребите за домаќинство итн. Невработеното лице кое учествува во образовни програми, придонесува за приспособувањето и на личното и на нивото на економијата. Долгорочната невработеност има негативно влијание врз економската приспособливост, бидејќи луѓето кои се невработени долг

временски период, честопати, имаат потешкотии со повторното прифаќање на работата, дури и тогаш кога им е понудена. Економијата во развој, често пати, има потреба од повеќе работна сила. Недостигот од работна сила може да ја наруши конкурентноста со правење на потешкотии за трговските друштва, за да ги задоволат потребите и, исто така, го засилува притисокот во однос на платите, кои често влијаат врз конкурентноста на долг временски период. Ова значи недостаток од соодветна стручна понуда на работна сила, која брзиот технички и технолошки развој на трговските друштва, ги принудува да вршат организациони промени во структурата на работната ангажирана сила со цел стручно да ја оспособат или да примаат нови соодветно оспособени работници и управници (менаџери).

Фактите наведени во овој труд упатуваат на заклучокот дека невработеноста во Република Македонија не е како резултат на губењето на работните места, туку како резултат на изразена нефлексибилност. Логичната препорака на сите квалификувани познавачи на состојбите со македонскиот пазар на работна сила е дека еден од првите чекори во битката за намалување на невработеноста во Република Македонија треба да биде олеснувањето на можноста за работодавачите полесно да се ослободуваат од вишокот вработени, за што сега постојат низа законски ограничувања.

1.1. Предмет и проблем на истражувањето

Човечките ресурси се вистинско богатство на нациите. Всушност, основна цел на нивниот развој е благосостојбата на луѓето и зголемување на нивниот избор. Процесот на развој може да влијае врз проширувањето на изборот што го имаат луѓето, со цел да имаат квалитетен живот. Опсегот на овие способности што ги имаат поединците и изборот кој им овозможува да ги прошират истите, може да варираат, а се категоризираат во четири главни способности: водење на долг и здрав живот, способност за стекнување на знаење, пристап до ресурсите потребни за пристоен животен стандард и учество во животот на заедницата.

Развојот на човечките ресурси е основниот елемент во секоја институција. Успешното управување со нив може да им обезбеди на вработените поволно

професионално опкружување, како и одржување и понатамошен развој на капацитетите на вработените. Добро обучените и компетентни вработени имаат значајна улога во постигнувањето на висок квалитет во работата и во резултатите од истата. Во светот, големите компании трошат огромни средства за обука на вработените. Клучен фактор за развојот на секоја економија се човечките ресурси, ако се добро распоредени според процесот на работење, координирани и контролирани.

Општеството кое се карактеризира со вклученост и загриженост во однос на развојот на човечките ресурси, може да го поттикне својот потенцијал за зголемување на продуктивноста, ефикасноста и еколошки одговорната акција. Зголемување на степенот на еднаквост меѓу богатите и сиромашните, мажите и жените, етничките групи, возрасните групи, е важна бидејќи многу од промените кои треба да се направат, влијаат врз секојдневниот живот на луѓето и поради тоа, широкото разбирање и одговорноста се клучни за промена на моделите за потрошувачка и однесување.

Изработениот труд ја третира невработеноста, со посебен акцент на стапката на невработеност во Република Македонија и нејзиното влијание врз социо - економската состојба и социо - економскиот развој во државата од аспект на организационото однесување во трговските друштва во Р. Македонија.

1.2. Цел на истражувањето

Врз основа на дефинираниот предмет и проблем на истражувањето, целта на ова истражување е, врз основа на веродостојни податоци за невработеноста во Република Македонија, да се согледаат последиците од истата и нивното влијание врз севкупниот социо - економски развој, и, посебно како трговските друштва вршат организациони промени или појавите ги решаваат на друг начин.

1.3. Методологија на истражувањето

Методолошкиот дел од трудот вклучува статистички, аналитички и компаративен метод. Анализата на невработеноста, како индикатор за социо-економскиот развој од 2002 година до 2010 година, вклучува краток опис на податоците и методите кои се користат при развивањето на сценаријата за намалување на невработеноста во Република Македонија. Анализата се темели врз релевантни статистички податоци што се користат од страна на Државниот завод за статистика на Република Македонија, Агенцијата за вработување на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија, во согласност со стандардите на МОТ¹ и ЕУРОСТАТ².

Притоа се користи широк спектар на библиографски наслови од различни автори (како македонски така и меѓународни). Клучен извор на информации за изработка на овој труд претставува компаративната анализа врз основа на резултатите на научно - истражувачките проекти на Меѓународната организација на трудот и Европско статистичко биро, макроекономските анализи на македонското стопанство преку разни извештаи од Европската Комисија, ОЕЦД Анкетата за работна сила на ЕУ³ и други меѓународни институции.

1.4. Резултати

Резултатите од истражувањето во магистерскиот труд се состојат од утврдување на стапката на невработеност, која државата би требала да се стреми да ја намали до најниска можна граница, што би придонело да се

¹ Меѓународна организација на трудот (МОТ)

² Европско статистичко биро (ЕУРОСТАТ)

³ Анкетата за работна сила на ЕУ е квартална, обемна и едноставна анкета, која обезбедува резултати за населението во приватните домаќинства во ЕУ, Европската слободна трговска асоцијација (ЕСТА) и земјите кандидати за членство.

направи голем чекор во искористувањето на човечките ресурси со помасовно вработување во рамките на трговските друштва и организации во Република Македонија. Од самото осамостојување на Република Македонија 1991 година, државата минува низ тежок и долг период на транзиција. Овој процес резултираше со висока стапка на невработеност и зголемено ниво на сиромаштија. И покрај процесот на приватизација, отворањето на нови работни места е ограничено, додека промените на секторската структура на вработеноста и прераспределбата на трудот од помалку кон попродуктивни работни места е незначителен. Странските и локалните инвестиции со исклучок на текстилната и металната индустрија се ниски, заради високото ниво на политичка нестабилност во земјата и општо земено на Балканот.

2. Невработеноста како индикатор за социо-економски развој

2.1. Цел

Стапката на невработеност, всушност, претставува мерка на неискористеното снабдување со работна сила на земјата. Ако вработеноста се гледа како посакувана доза на економски активна популација (работна сила), невработеноста можеме да ја претставиме како непосакувана во однос на развојот на една држава.

Стапките на невработеност кај специфични групи - по возраст, пол, професија или индустрија – се, исто така, корисни статистички податоци за идентификација на групите работници и сектори, кои се најранливи поради немање работни места.

Во услови кога Македонија се наоѓа пред прагот на ЕУ, новите законски прописи за директни странски инвестиции и економски зони, овозможуваат да се намали бројот на невработените, а со тоа и притисокот кон трговските друштва и организации. Во рамките на реформите на пазарот на трудот беа

превземени активности на нормативен план, преку донесување на нови законски прописи, измени и дополнувања на постојните од областа на работното законодавство, со што се создадоа нормативно - правни претпоставки за поголема флексибилност и конкурентност на пазарот на трудот и поголема мотивираност на работодавачите за прием на нови работници, како и поттикнување на невработените лица за активно барање на работа, преку намалување на бенефициите за време на невработеност и изострување на критериумите за добивање на истите. Главните задачи и мерки во политиката на вработувањето во Република Македонија, со развојот на правните и институционалните рамки на пазарот на трудот, се насочија кон активна политика на пазарот на трудот.

2.2. Релевантност на социо-економскиот развој

Невработеноста е корисна и релевантна за мерење на социо - економскиот развој, особено ако се мери прекувремено и се смета со другите социо – економски индикатори. Таа е една од главните причини за сиромаштија во земјите со богати и средни приходи и меѓу личностите со високо образование во земјите со низок приход (нема работа, нема приход, туку компензација за осигурување или друга благосостојба, доколку постојат).

2.3. Меѓународни конвенции и договори

Мерки за работната сила и невработеноста се дефинирани со Меѓународната организација на трудот (МОТ). Тука спаѓаат Резолуцијата за статистиките на економски активната популација, вработеноста, невработеноста и подвработеноста и 13-та Меѓународна конференција на трудовите статистичари, Женева 1982 година.

2.3. Поврзување со други индикатори

Стапката на невработеност спаѓа во индикаторите коишто ја мерат полезноста или неполезноста на пазарот на трудот. Другите мерки се фокусирани на делови од искуството со невработеноста како: невработеност кај младата популација, долгорочна невработеност, невработеност според степенот на образование временски поврзаната невработеност и стапката на неактивност.

3. Стапката на невработеност во Република Македонија како индикатор за социо-економскиот развој и влијанието во организационите промени во трговските друштва во Република Македонија

Најсериозен проблем којшто го имаме во Република Македонија е невработеноста. Таа беше присутна и претходно, во времето пред транзицијата (скоро 20% од работната сила беше регистрирана како невработени во 70-тите години од XX век), додека до 1991 година, како што Република Македонија започна со независноста и транзицијата, беа регистрирани 24 % од работната сила како невработени. Од тогаш состојбата на пазарот на трудот до ден денес се влошува. Во раните 2000-ти години, и покрај превземањето на мерките за реструктурирање на претпријатијата, невработеноста во Република Македонија беше меѓу највисоките во Централна и Источна Европа. Ограничувањата предизвикани од недостиг на фондови, како и сиромашниот развој на приватниот сектор којшто не успеа да ја апсорбира работната сила, се причините да невработеноста во изминатата деценија расте.

Стапката на невработеност го покажува и процентот на невработени поединци во вкупната активна популација во одреден регион.

Таа се смета за една од главните индикатори за развојниот статус во регионот. Споредбата со просекот во Европската Унија е главен параметар на социо - економската и територијална кохезија на Европските региони.

Во Република Македонија има два извора за податоци кои ни обезбедуваат информации за нивото на невработеноста:

Агенцијата за вработување на Република Македонија, каде што невработените и другите лица кои бараат работа се пријавуваат, и податоците од Државниот завод за статистика на Република Македонија од (кварталната) Анкета за работна сила (APC), која се базира на примерок од 10.000 домаќинства, во согласност со стандардите на МОТ⁴ и ЕУРОСТАТ.

Помеѓу овие два извора на податоци, важно е да се спомне, дека постојат разлики во бројот на невработените.

Ниската побарувачка и зголемената понуда на работна сила ги предизвика постојано високите стапки на невработеност во Република Македонија. Како што може да се види (во *табела 1*)постоеше тренд на зголемување на невработеноста во периодот од 2000 – 2010-та година, за да во 2005-та година достигне ниво според APC, вкупниот број на невработени се зголеми од 261.711 во 2000-та година на 300.540 во 2010-та година. Во поглед на специфичните разлики меѓу половите, стапките на невработеност се речиси исти од 2000-2010-та година. Меѓутоа, во деведесеттите години стапките за невработеност за жените беа многу повисоки, за разлика од предходната деценија.

⁴ Меѓународна организација на трудот (МОТ)

*Табела 1. Невработеност на работната сила над 15 години (според
полот) 2000-2010-та год*

Table 1. unemployment of the labor force over 15 years by gender 2000-2010

Година /year	Невработеност/ unemployment	Стапка на невработеност /Employment rate	Стапка на невработеност- мажи /Unemployment rate – men	Стапка на невработеност- жени /Unemployment rate – women
2000	261.711	32,2%	30,5%	34,9%
2001	263.196	30,9%	29,5%	32%
2002	263.483	31,9%	31,7%	32,3%
2003	315.868	36,7%	37%	36,3%
2004	309.286	37,2%	36,7%	37,8%
2005	323.934	37,3%	36,5%	38,4%
2006	321.274	36%	35,3%	37,2%
2007	316.905	34,9%	34,5%	35,5%
2008	310.409	33,8%	33,5%	34,2%
2009	298.873	32,2%	31,8%	32,8%
2010	296.194	32,1%	31,4%	33,2%

Во 2005 година, во просек 376.187 лица беа регистрирани како невработени. Според податоците на Агенцијата, само 11,1% од вкупниот број на пријавени невработени лица имаа право на надомест, во случај на невработеност, а 67,4% имаа право на здравствено осигурување, кое очигледно е вистински поттик за пријавување како невработен во Република Македонија.

Нашата држава има сериозен проблем со оваа проблематика – невработеноста. Гледајќи ја структурата, Република Македонија нема проблем со невработеноста во однос на половите – проблемот веројатно постои само за дадени малцинства. Меѓутоа, поради гореспоменатите просечни стапки на невработеност и високото учество во вкупната невработеност, младата популација, лицата со ниско ниво на образование и членовите на малцинствата во неповолна положба, мора да се сметаат за ранливи групи на пазарот на труд.

3.1. Образованието како еден од индикаторите за социо-економскиот развој

Човечкиот капитал т.е. образованието е важно средство за постигнување повисок економски развој. Тоа им овозможува на луѓето да ги развијат своите знаења, вредности и вештини, да учествуваат во одлуки за начинот на кој ги изведуваат работите, поединечно или колективно, локално или глобално, за да се подобри квалитетот на живеењето сега, но без да се предизвика уништување на планетата во иднина.⁵

Во потесна смисла, образованието би го дефинирале како капитал којшто се стекнува во образовните институции, при што, во литературата, ваквиот вид на образование е познато како формално (редовно) образование. Формалното образование се состои од активности што водат кон стекнување на општи и специјалистички (стручни) знаења.⁶

Во поширока смисла, образованието покрај формалното, го опфаќа и т.н. неформално образование коешто не е врзано за образовните институции, туку за:

⁵ Панел на Обединето Кралство за образование за одржлив развој, 1998 година.

⁶ Ефтимовски Д., Економија на развојот, Економски институт, Скопје, 2003 година, стр. 30-32

- 1) животната средина на поединецот (знаењата кои поединецот ги стекнува во рамките на своето семејство од своите родители);
- 2) неговото работно место (знаењата и искуствата кои се стекнуваат за време на работата); и
- 3) целокупното општествено опкружување.

Училиштата се единствените институции кои ги опфаќаат сите поединци во општеството. По завршувањето на образованието во основните и средните училишта, многу луѓе го продолжуваат своето стручно образование на универзитетите или во некоја друга форма на продолжено образование.

Стратегијата на социо - економскиот развој става акцент на улогата која ја игра образованието во подигањето на свеста кај младите луѓе.

Токму од тие причини и постои тесна поврзаност меѓу економскиот растеж и човечкиот капитал. Имено, кога економијата е во подем, побарувачката за определени типови човечки капитал се зголемува.⁷

Образованието е релевантно за сите нивоа на учење, во предучилишните установи, училиштата, универзитетите, континуираното образование и институтите за истражување. Тоа, исто така, се одвива надвор од образовните објекти и институции. Неформалното и доживотното учење добиваат се повеќе на значење, исто како и институциите за традиционално образование и секторите за формално образование, кои треба да се рedefинираат во процесот на брзи промени. Образованието е од големо значење за општините, асоцијациите, компаниите и семејствата, отвора многу скапоцени можности за иднината, со воведување на вештини за учество.⁸

Социо - економскиот развој им помага на учениците и студентите да го развијат своето знаење, разбирање, вредности и способности. Поттикнувањето на способностите, вклучувајќи и одговорно донесување на одлуки и доживотно учење, го поддржуваат образованието.

Образованието, односно знаењето, претставува основа за надминување на ограничувањата поврзани со ниската продуктивност на трудот. Економскиот раст е тесно поврзан со синергијата меѓу новите знаења и човечкиот капитал.

⁷ Ефтимовски Д., Економија на развојот, Економски институт, Скопје, 2003 година, стр. 34

⁸ Шумановска М., Образование за одржлив развој, Скопје, 27 август 2008 година.

Функционирањето на оваа спрега овозможи повеќе земји да постигнат забрзан економски раст и развој.

Формирањето на човечкиот капитал, а со тоа и стапката на економски раст, во голема мера е определена од висината на стапката на упис на децата во предучилишно и основно образование, што пак, индиректно придонесува за надминување на неповолните семејни влијанија, искоренувањето на традиционалните навики и сфаќања, како и врз совладувањето на стравот од промените. Средното и високото образование значително ја зголемуваат можноста на поединецот за наоѓање работа и идниот приход. Новите технологии, јасно е дека се од мало значење за земјите на кои им недостига квалификуван кадар, кој знае како да ги употребува истите. Притоа, еднаш стекнатото знаење низ процесот на формално образование, треба постојано да се обновува и надградува, во рамките на неформалното образование, т.н. концепт на постојано учење.

Но, образованието не е единствениот начин да се инвестира во човечки капитал. Поединците учат и се обучуваат и надвор од училиштата и универзитетите, на своите работни места. Обуката низ работа е значаен извор на зголемена заработка, што поединци ја добиваат стекнувајќи се со поголеми искуства, знаења и способности.

3.2. Невработеност според стекнато образование

Во Република Македонија има позитивни повратни ефекти од образованието врз нивото на невработеност. Колку е повисоко нивото на образование, толку е пониска стапката на невработеност, со повеќе од значајна разлика помеѓу најмалку образованите и најмногу образованите. Стапките на невработеност, за образовните нивоа под четиригодишно средно образование, беа многу помали, за разлика, од стапките на невработеност за луѓето со завршено високо образование.

Табела 2. Распределба на невработеноста според нивото на образование
2002-2010⁹

Table 2. Distribution of Unemployment by level of education 2001-2010

Ниво на образование	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество	Вкупно	Учество
Без образование	4.714	1,8%	3.679	1,2%	4.648	1,5%	4.083	1,3%	5.429	1,7%	5.382	1,7%	4.572	1,4%	2.325	6,9%	3.376	9,9%
Незавршено основно образование	12.609	4,8%	16.737	5,3%	15.745	5,1%	13.794	4,3%	16.016	4,9%	14.757	4,7%	14.172	4,3%	10.485	3,1%	12.422	3,6%
Основно образование	95.792	36,4%	112.594	35,6%	97.333	31,5%	97.773	30,2%	97.068	30,2%	93.498	29,5%	97.650	30,3%	90.212	26,9%	91.392	27,0%
3 години средно образование	37.890	14,4%	49.093	15,5%	44.403	14,4%	49.122	15,2%	51.397	16,0%	48.418	15,3%	41.500	12,8%	40.169	12,0%	35.157	10,4%
4 години средно образование	92.941	35,3%	108.408	34,3%	123.110	39,8%	131.391	40,6%	122.517	38,1%	124.664	39,3%	122.204	37,9%	121.342	36,2%	115.951	34,3%
Више образование	6.022	2,3%	7.688	2,4	6.126	2,0%	7.880	2,4%	6.939	2,1%	6.635	2,1%	6.233	1,9%	4.964	1,4%	5.911	1,5%
Високо образование	13.515	5,1%	17.669	5,6%	17.920	5,8%	19.892	6,1%	21.910	6,8%	23.550	7,4%	24.077	7,4%	29.376	7,0%	31.986	9,4%
Вкупно	263.483	100%	315.868	100%	309.286	100%	323.934	100%	321.274	100%	316.905	100%	310.409	100%	298.873	100%	296.194	100%

⁹ Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија, Анкета за работна сила

Во однос на карактеристиките на образованието на невработените, оние кои се најмногу погодени се оние со завршено основно и средно образование во однос на невработеноста во Република Македонија. Од друга страна, релативно нискиот број на работници кои немаат завршено основно образование, може да се објасни со фактот дека се помалку подготвени да ги прифатат пониско квалификуваните работни места, главно во земјоделскиот сектор. Свкупно, зголемувањето на невработеноста меѓу 2002 и 2010 година ги погодува индивидуалците со основно и средно образование, повеќе одошто оние со високо образование.

Земајќи го во предвид глобалниот тренд на економијата базирана врз знаење (иако патот на прогресот се претпоставува дека е побавен во економиите во транзиција), зголемената потреба од повисоко квалификувана и работна сила со завршено високо образование, може да се очекува на среден до подолг период. Уште повеќе, она што е значајно во Република Македонија е структурната недоследност меѓу квалитативните карактеристики и барањата на пазарот на труд. Постои видлив јаз во информацијата за професиите и пазарот на труд, во обезбедувањето на информации за кариерата, управувањето и советувањето, подеднакво и во секторот за вработување и во образовниот сектор. Ограничените услуги за управување на Агенцијата за вработување на Република Македонија се ориентирани повеќе кон психолошка експертиза, отколку кон прашањата поврзани со пазарот на труд.

3.3. Невработеност според старосните групи - невработеност кај младата популација

Во 2007 година 67.557 млади лица на возраст од 15-24 години беа невработени, што резултираше со стапка на невработеност од 57,7%. Оттаму невработеноста кај младата популација е еден од најголемите проблеми со кои се соочува Република Македонија, како што е подолу илустрирано во табела 3. Стапката на невработеност кај постарите малолетници и полнолетни лица на возраст од 15-19 години е повисока од онаа кај младите возрасни лица на возраст од 20-24 години.

Но, стапките и на двете старосни групи се повеќе од двојно повисоки од вкупната стапка на невработеност од 37,3% во 2005 година.

За споредба, стапката на невработеност кај младата популација (15-24) во 25 земји членки на ЕУ беше 18,5% во 2005 година.¹⁰ Стапката во Република Македонија е, исто така, повисока од онаа во земјите на Југоисточна Европа, за кои постојат податоци за 2000 година: Бугарија 33,3%, Хрватска 43,1% и Романија 17,8%.¹¹

Драстично се променува и бројката на невработени, кај лицата од 15-24 година, споредбено 2010-та со 2007-та година. Поточно, како што е прикажано во табелата, имаме зголемено вработување на млад кадар во Република Македонија. Од цифра 67.557 во 2007-та година до 2010-тата е намалена на 57.105 лица. Тоа е добар показател за намалување на невработеноста кај младата популација.¹²

¹⁰ Еуростат, Структурни индикатори, 2006

¹¹ Еуростат, 2002 година

¹² Државен завод за статистика, 2011

Табела 3. Стапки на невработеност на населението на возраст над 15 години, според полот и возраста 2005-2010.

Table 3. Unemployment rate of population aged over 15 years, by gender and age 2005-2010

Старосна група	2005			2006			2007			2008			2009			2010		
	Вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени
Вкупно	37,3%	36,5%	38,4%	36,0%	35,3%	37,2%	34,9%	34,5%	35,5%	33,8%	33,5%	34,2%	32,2%	31,8%	32,8%	32,1%	31,4%	33,2%
15-24	62,6%	62,9%	62,2%	59,8%	59,0%	61,0%	57,7%	57,4%	58,2%	56,4%	55,7%	57,4%	55,1%	52,7%	59,4%	55,0%	53,3%	58,5%
25-54	34,6%	33,3%	36,5%	33,1%	32,1%	34,6%	32,9%	31,6%	34,7%	31,6%	30,9%	32,6%	30,3%	29,7%	31,1%	30,0%	29,0%	31,6%
55-64	29,1%	32,8%	20,7%	28,4%	31,5%	21,2%	28,5%	30,3%	25,3%	28,0%	29,2%	25,7%	25,9%	26,9%	24,1%	27,5%	27,4%	27,8%
65 и повеќе	2,6%	3,6%	0,9%	3,2%	3,7%	2,2%	3,2%	4,3%	1,1%	8,8%	9,6%	7,1%	12,3%	9,9%	16,6%	3,6%	5,8%	/

Ако го земеме предвид половиот состав, податоците за невработеноста покажуваат дека во периодот на транзицијата, најчесто жените биле невработени во однос на мажите. Меѓутоа, јазот меѓу половите се намалувал со текот на времето и е ревидиран во 2003 година, кога стапката на невработеност кај мажите од 37%, беше маргинално под стапката на невработеност кај жените од 36,3%. И покрај тоа, во последователните години овој тренд се врати на „вообичаениот“ модел на главна доминација на невработеноста кај женската популација.

Меѓутоа, со зголемувањето на технолошкиот развој и стареењето на работната сила, се зголемува и потребата од поголемо вработување на жените, со што се наметнува проблемот за усогласување на работниот однос на жената, раѓањето на деца и нејзините обврски во семејството. Денес, во развиените земји, тој е идентификуван како еден од проблемите за зголемување на фертилитетот. Во Република Македонија, независно од нивото на развиеност, овој проблем, исто така, постои, а уште повеќе ќе се потенцира во иднина. 2003-тата година се разликува од 2010-тата со тоа што таквиот јаз помеѓу половите се зголемува каде што попогодени од невработеноста се мажите во однос на жените, кој изнесува процентуално 59,7% (невработеност кај мажи) и 40,3 % (невработеност кај жените). Со овие бројки го докажуваме горенаведеното.

Стапката на невработеност кај младата популација е скоро двапати повисока од стапката кај возрасните, што сигнализира јасна релативна пречка за младите лица. Долгорочната невработеност помеѓу младата популација е, исто така, нагласена. Околу 66% биле невработени повеќе од една година, а една од причините за нивната неповолна положба на пазарот на трудот честопати е нивниот недостаток од работно искуство. Но, сепак постои уште една причина спомената од Светската банка (2003) која вели дека, за разлика од другите земји во регионот, немаше масовни отпуштања во Република Македонија во процесот на реструктурирање на претпријатијата. Многу компании се обидуваа да опстанат, без да отпуштаат работници, се додека не банкротираа. Процентот на невработените со долгогодишен работен стаж од десет или повеќе години, затоа е низок, што, исто така, се отсликува преку далеку потпросечните стапки на невработеност во горните старосни групи во табела 3. Ова целосно го помести товарот на приспособување кон намалената побарувачка на трудот на новата работна сила, којашто влегува на пазарот на трудот.

Последица од високата невработеност кај младата популација е обесхрабрувањето кај младите лица, т.е. тоа што младите лица повеќе не бараат работа, бидејќи не гледаат можност да ја добијат истата и се ориентираат кон државите на ЕУ.

3.4. Работа во сива економија

Проблемот на сивата економија многу силно и длабоко се имплицира во македонското општество. Најпрво, таа негативно се одразува врз јавните приходи и е главен поттикнувач и создавач на даночната евазија, со што директно ја оштетува државата и граѓаните. Негативно се одразува на состојбата на стапката на вработеност, предизвикува дисторзии во националната статистика, ја руши легалната конкурентност на чесните претпријатија на нелојален начин и го забавува економскиот развој.

Намалувањето на сивата економија, особено ќе придонесе во севкупниот економски развој и зголемување на вработеноста. Секторски, таа е особено застапена во земјоделството, услужните дејности и индустријата.

Затоа, Владата на Република Македонија започнува со развивање и спроведување кохерентна програма за справување со сивата економија.

Трансферот на сивата економија во формална, претставува прв чекор во решавањето на овој проблем. Измените во даночниот систем, системот на социјалното осигурување и системот на други видови поттици и поддршка, ќе влијаат на зголемувањето на интересот кај нерегистрираните фирми да се регистрираат. Бенефициите за започнување на бизнис и поддршка на бизнисот, ќе бидат поврзани со регистрирана дејност. Ова ќе го зголеми процентот на трансфер на сивата економија во легална (формална). Усогласувањето и подобрувањето на легислативата, во согласност со европските принципи ќе придонесе кон ова, а од друга страна, ќе создаде соодветни казнени мерки за креаторите на нелегалниот бизнис. Зајакнувањето на надзорот и казнените мерки за оние кои работат во сивата економија, односно засилување на инспекцискиот надзор, зајакнување на кадровските капацитети на инспекцијата и интегрираната инспекциска работа (соработка и координација на Државниот инспекторат за труд со останатите инспекциски служби), значително ќе придонесат за намалување на сивата економија.

Сивата економија е широко распространета, што предизвикува зголемување на некои од индикаторите на пазарот на работна сила (односно невработеноста).

Според последниот извештај на ЕТФ за Република Македонија (2007), сивата економија во земјата изнесува 33% - 37% од БДП, а во 2010, преку 40 % од БДП.

Проблемот со силниот подем на сивата економија се должи на тоа што лицата кои се фактички вработени, не се евидентираат и се изјаснуваат како невработени. Со тоа, тие ја поттикнуваат сивата економија, остануваат заглавени во неа или започнуваат подоцна сопствен бизнис, повторно во сивата економија.

Речиси во сите земји во транзиција, неформалниот сектор е извор на приход, без кој голем дел од населението не би можело да преживее. Во однос на состојбата во Република Македонија, неколку извори даваат информации за неформалните активности. Во едно испитување (Шнајдер Ф., 2004¹³) за сивата економија, во десет земји во транзиција (Бугарија, Хрватска, Чешка, Унгарија, Република Македонија, Полска, Романија, Словачка, Словенија), Република Македонија имаше најголема сива економија во 2003 година со 41,2% од БДП, следена од Бугарија со 35,9% и Романија со 34,9%. Процените за претходните години (1990-1993 и 1994-1995) ја рангираа Република Македонија прва, од анализираните земји. Според критериумите, пак, на ОЕЦД сивата економија во Република Македонија во 2007 година изнесуваше околу 20% од БДП. Според последните официјални податоци на Државниот завод за статистика, сивата економија во земјава зафаќа 30% од бруто- домашниот производ (БДП). Но, неофицијалните проценки покажуваат дека сивата економија сочинува дури 35-40% од БДП на земјава, а најцрните прогнози се и до 50% од БДП.

Дестимулансите поврзани со оданочувањето, високите придонеси за социјалното осигурување и премногу регулираниот економски систем, често се цитираат како главни причини за неформалната работа. Меѓутоа, во земјите во транзиција, ниските плати, нередовното или неисплаќањето на платите и дневниците, големата зависност од државата, односно, големиот број на корисници на социјална помош или надомест во случај на невработеност, се понатамошна причина за зголемување на неформалниот сектор т.е. сивата економија.

¹³ Шнајдер Ф., 2004, Големината и развојот на работната сила во сивата економија на 22 транзициски и 21 ОЕЦД земји : Што навистина знаеме ? , стр.7

Во Република Македонија, работата во неформалниот сектор е често сезонската работа, привремената вработеност или работата со скратено работно време и работниците често имаат ниски квалификации и ниски плати.

Неформално вработените лица, вообичаено, се занимаваат со препродавање на зелените пазари, но има и други форми на вработување на нелегалниот пазар на трудот (најзастапени во угостителството, градежништвото, транспортот, текстилната индустрија, домашните услуги, итн.), а има и појава на нови нетрадиционални форми на сива економија (нудење на хардверски и софтверски услуги и сл.). Во таа смисла, Министерството за економија на Република Македонија презема активности и мерки за легализација на сивата економија со акционен план за намалување на сивата економија.

Во Република Македонија, разликите меѓу податоците од административните извори и од APC се понагласени од разликите во другите земји. Овие разлики се резултат на активностите во сивата економија, кои делумно се евидентирани во APC. Ова се отсликува како во огромниот зафат на сивата економија, така и во се поголемиот број на „ договори на определено работно време ", за кои не се плаќаат никакви придонеси за социјално осигурување. За самиот вработен, овој вид договор не е поволен, заради тоа што според него тој/таа, нема право ниту на здравствена заштита, ниту на бенефиции за невработени лица, ниту пак на придонеси за пензиско и инвалидско осигурување. Комплексот на целите, поврзани со намалување на невработеноста и сивата економија, тешко ќе може да се реализира доколку не се изврши промена на законската регулатива по ова прашање, за што се потребни мерки од нормативен и институционален карактер.

4. Човечки ресурси

Луѓето со своите знаења, вештини и креативност се незаменлив реализатор на успешноста на секое трговско друштво, или тоа би требало да биде. Затоа во менаџментот им се посветува посебно внимание, па дури и се развива посебна научна дисциплина, за нив наречена менаџмент на човечки ресурси.

Менаџментот на човековите ресурси е дел од науката за организација поточно дел од науката за менаџмент, којшто се занимава со проучување на аспектите на вработеноста, ангажирањето, мобилизацијата, ефектуирањето, мотивирањето, комуникацијата и со сите други аспекти поврзани со развојот на човечките ресурси во организацијата.

Во исто време, менаџментот на човековите ресурси е и важна управувачка функција во организацијата, која последните години се соочува со бројни предизвици по глобализацијата, брзите технолошки промени, промени во демографската структура и сл.

Се поставува прашањето: „Од каде произлегува значајноста на човечките ресурси во една организација?“

Луѓето со своите знаења, вештини и креативност, се незаменлив реализатор на успешноста на секое претпријатие, или тоа би требало да биде.

Така, на пример, кај некои производи како што се „Coca Cola“ , „Nike“, како и кај многу други производи, цената на производство се движи во распон од 25-50 %. Па така , над 50% од пазарната цена ја формираат нематеријални фактори како што се маркетингот, дизајнот, промоцијата, унапредувањето на продажбата и сл. Оваа способност на формирање на атрактивен производ којшто ќе го привлече интересот на купувачите, да ја стекне неговата наклонетост кон поединецот, е способност на вработените и способност на трговското друштво да осмисли производи и да ги институционализира процесите, со коишто таквите иновативни потфати, што повеќе ги комерцијализира, толку повеќе добиваат наклоност и лојалност од страна на купувачите.

4.1. Развојниот пат на менаџментот на човековите ресурси

Менаџментот на човековите ресурси е област во науката за организација, којашто се занимава со проучување на сите аспекти на вработеноста на човечките ресурси во организацијата.

Менаџментот на човековите ресурси е најнов назив на дисциплина којашто е под силно влијание, првенствено на американската литература, прифатена кон

крајот на 1970-те години и почетокот на 1980-те години од XX век. Дотогашниот назив за дисциплината бил „ персонален менаџмент ”.

Настанувањето на менаџментот на човековите ресурси, односно персоналниот (кадровскиот) менаџмент, се врзува за почетокот на XX век.

Тоа што е посебно интересно во процесот на развојот на дисциплината е причината дека тоа најпрво била професија, којашто настанала во периодот на траењето на I светска војна. (1915 - 1920).

Сè до 1935 година, постоела тесна врска помеѓу науката и практиката. Во тој период доаѓа до слабеење на фокусот на персоналниот менаџмент, односно на поединците, а расте значењето на индустриските односи па доаѓа до разидување на теоријата и практиката. Од 1935 година менаџментот на човековите ресурси станува препознатлива научна дисциплина.

Во развојот на функциите на менаџментот на човековите ресурси препознатливи се четири основни фази:

• **1-та фаза го опфаќа периодот од настанувањето (период од I-ва св. војна) до 1960-те години во XX век.**

Фокусот бил насочен кон формирањето и чувањето на досиејата на вработените. Оваа фаза се карактеризира со воведување на посебни организациони единици кои се занимаваат со работите на менаџментот на човековите ресурси. Како активности кои биле опфатени со човековите ресурси се истакнуваат: тестирање на кандидатите за работа, креирање и спроведување на програми за ориентација за нововработените, собирање и чување на персоналните податоци за вработените (датум на раѓање, должина на работниот стаж, степен на образование итн.), организирање на дружења на вработените и информирање на вработените за важните случувања во организацијата.

• **2-та фаза започнува во 1964 година (со усвојување на Законот за граѓански права во САД).** Фокусот се поместува на зголемување на одговорноста на државата во областа на вработеноста, што иницира донесување на законот за пензиско осигурување, здравствено осигурување, закони коишто ги штителе вработените од какви било дискриминации на работното место.

- **3-тата фаза го покрива периодот од 1970-те и 1980-те години**

Неа ја карактеризира фокусот на контрола на трошоците и поголема ефикасност на активноста на менаџментот на човечките ресурси. Акцент се става на континуираната обука и доквалификација на вработените, со алтернативни начини на управување со етнички диверзификувана структура на вработени и со културни разлики.

- **4-тата фаза се врзува за периодот од почетокот на 1990-те години наваму.**

Ја карактеризира, како фокус, формирањето на конкурентски предности преку вработените. Сите нивоа на менаџментот во организацијата и стручњациите во одделението за човекови ресурси, стануваат своевидни стратешки партнери во процесот на контрола на трошоците, зголемување на конкурентноста и формирање на дополнителни предности.

На развојот на менаџментот на човековите ресурси најзначајно влијание имале:

- Колективното преговарање за преферирање на значењето на човечкиот труд кое се јавило како логична последица на интензивното синдикално организирање на работниците, во прво време често низ штрајкови, што го поттикнало работното законодавство;

- Научно управување, коешто ставило акцент на студиите на движењето при извршувањето на работните активности и времето, како би се зголемила продуктивноста, но и на воведување различни коефициенти на наградување на вработените спрема остварувањето;

- Индустриската психологија, чиешто први придонеси се врзуваат за книгата на *Хуго Мунстерберг* (*Hugo Munsterberg*) „ Психологија и индустриска ефикасност " објавена во 1913 година, во којашто фокусот е ставен на значењето на анализата на работа - способноста којашто се барала на одредено работно место, како и тестирање на ставовите на поединецот, а покасно и за примена на тестовите на интелигенција (најпрво за потребите во војската), тестови на личноста и интересирањата на вработените;

- Теоријата на меѓучовечките односи, којашто на резултатите на Хоторн со експерименти, го поместила фокусот на социјален аспект на организацијата, во важната улога на групата во зголемување на продуктивноста;

■ Бихејвиористичката наука, којашто го потенцирала значењето на индивидуалните карактеристики, ставови, потреби и мотивација, како што се: социјална психологија, теорија на организација, организационо однесување и социологија.

4.2. Носителите на функцијата на менаџментот на човековите ресурси

Менаџментот на човековите ресурси не е само важна работна функција во организацијата, туку според нејзините носители и една од основните управувачки функции во организацијата. Носителите на менаџментот на човековите ресурси во организацијата се сите нивоа на менаџментот – стратешки, средни, оперативни.

Ако тргнеме од дефиницијата и основните функции на менаџерот во организацијата, а тоа се: планирање, организирање, координирање, водење, грижа за вработените, контрола, и одлучување, тогаш функцијата - грижа за луѓето - се однесува на функцијата на менаџментот на човековите ресурси. Затоа, менаџментот на човековите ресурси, како што зборува и самиот назив, претставува и дел од системот на управување во организацијата, па може да се дефинира како систем којшто ги опфаќа сите менаџмент одлуки на стратегијата, политики и активности кои директно влијаат на вработените во организацијата како нивното однесување, резултатите, ставовите, вредностите и мотивацијата.

4.3. Улогата на човечкиот (интелектуалниот) капитал во организацијата

Со организациската структура се предвидуваат улогите на вработените во однос на улогата на претпријатието. По дизајнирањето на организациската структура, потребно е истата да се потполни со вработените, што е главна задача на менаџерската функција, која е наречена кадрирање и управување со човековите ресурси. Организациската структура зборува за поделба на

задачите, односите помеѓу поедини групи или видови на задачи, но ништо не ни зборува за тоа, што работникот во одредена позиција работи, кои му се знаењата, вештините и способностите неопходни, своите задачи, успешно да ги извршува.

Значењето на човековиот фактор во економијата меѓу првите го забележале Елтон Мајо (*Elton Mayo*), Доуглад МекГрегор(*Douglad McGregor*), Крис Аргирис (*Chris Argyris*). Ренсис Ликерт (*Rensis Likert*) прв ја нагласил потребата за водење на сметководствени евиденции на човековиот (интелектуалниот) капитал со којшто би се следело дали расте интелектуалниот капитал на претпријатието или еродира.

Традиционалното финансиско следење на успешноста на работењето не го опфатило на адекватен начин клучниот фактор на новата економија, темелена врз знаење. Класичните индикатори на успехот, како што се приходите, профитот или текот на парите, не ја одразуваат стварната работна способност на претпријатието.

Вредноста на претпријатието изразена преку билансите на состојбите и успехот, често пати, во голема мера, се разликува од вистинската пазарна вредност на претпријатието. Оваа разлика е последица на фактот дека многу претпријатија имаат одлични контакти со купувачите, добавувачите, одлични и иновативни работници, патенти, препознатлива марка на своите производи (стоки), препознатлив *image* (имиџ) на претпријатијата, специфични организациски процедури или култура на работење. Со еден збор таа разлика денес се претставува со поимот на интелектуалниот капитал.

4.4. Елементи на интелектуалниот капитал

Човековите ресурси се единствени за секое трговско друштво. Доколку две трговски друштва имаат ист број на вработени, иста квалификациска структура, ист пол и возрасен статус, тие сепак немаат идентични човекови ресурси.

Она што ги прави различни е фактот дека вкупната организациска, интелектуална, стручна и други способности не се единствен збир на индивидуални способности, туку новите квалитети коишто, во зависност од

другите фактори (програмите на управување со човековите потенцијали, стилот на менаџментот, организациската култура, структурата, општите социјални односи и др.), може да бидат поголеми или помали.

Интелектуалниот капитал го опфаќа: човековиот капитал, капиталот на клиентите, организацискиот структурен капитал.

■ Човечкиот капитал ја означува способноста и вештините на вработените. Неговото зголемување се остварува со образование и тренинг. Специфичност му е што вработените не се во сопственост на претпријатието, туку тоа само ги изнајмува нивните услуги. Човечкиот капитал го напушта претпријатието и може да се изнајми на друг.

■ Капиталот на клиентите подразбира степен на изграденост на лојалната база на клиентите и партнерите (добавувачи, дистрибутери), степенот на задоволство на клиентите, сензибилноста (чувствителноста) на клиентите на промена на цените и сл.

■ Структурниот капитал е сопственост на претпријатието и претпријатието со него може да тргува, па затоа се дели на интелектуална сопственост (патенти, заштитни знаци, авторски права) и инфраструктурен капитал (бази на податоци, организациска структура, стил на водење, алати и оперативна филозофија, којашто го забрзува протокот на знаење и продуктивноста на работниците и креирање на вредностите во претпријатието).

4.5. Значењето на функцијата на управување со човекови ресурси во организацијата

Функцијата на управување со човекови ресурси, кадровско пополнување - кадрирање, е насочена кон привлекување, развој и одржување на ефективните кадри во трговското друштво. Големите трговски друштва имаат сектори коишто се занимаваат со овие прашања, но во помалите трговски друштва, секој менаџер во позицијата менаџер со човекови ресурси, познавањето на

основните на кадрирање, се смета за нераздвоен дел од работата на секој менаџер.

Посовремените служби и функции на управување со човекови ресурси значително се разликуваат од некогашните кадровски служби, по начинот и содржината на работа, па тие денес се грижат за:

- Оптимално - расположивиот број на работници. Посебно внимание се посветува на оптимално - расположивиот број на работници, со што, планирањето на потребите за човековите ресурси, непосредно е поврзано со визијата и стратегијата на работните активности, развојот и растот на трговското друштво.

- Современо управување со човечките ресурси, т.е. наместо управување со вработените по пат на привлекување на истите преку институцијата на колективниот договор, работниците со самото вработување се вклучуваат во сите прашања врзани за работата.

- Унапредување на организациската култура, којашто ќе биде предизвикувачка и ќе го стимулира ангажманот на работниците.

- Преферирање на тимско работење и меѓусебна соработка, така што идејата за селекција, обука и проценка на поединците (и описот на индивидуалните работи), е заменета со идејата за тимска работа, обука, проценка на перформансите и компензациите на тимовите.

- Развивање на креативната способност на вработените, при што, тесната сконцентрираност на развивање на специфичните вештини важни за специфичната работа, и, е заменета со интересот за развивање на целокупните, долгогодишни потенцијали на вработените.

Управувањето со човековите ресурси им е важно и на малите и на средно големите трговски друштва, коишто организациски не можат да го прошират одделот за управување со човекови ресурси.

Таквите трговски друштва често имаат заеднички можности кон пристапот на технологијата, опремата, изворите на енергија, информациите и сл. Овие инструментални ресурси со посредство на работниците и нивните знаења, вештини, мотивации, се претвораат во конкурентска предност на претпријатието. Затоа и на границата на малите претпријатија, менаџментот, потребно е да се едуцира и насочи на основата на управувањето со човековите ресурси, затоа што секој менаџер во мало претпријатие воедно е и менаџер на човекови ресурси.

4.6. Цели за управување со човечките ресурси

За подобро да се разбере функцијата на менаџментот на човечки ресурси во организацијата, нејзино опфаќање и ефект, потребно е да се знаат целите на управување со човековите ресурси и функциите на МЧР во организацијата. Симплифицирано може да се истакнат три цели за управување со човековите ресурси и тоа:

1. привлекување на ефективна работна снага кон организацијата;
2. развивање на работната снага, според искористеноста на нејзиниот целосен потенцијал;
3. долгорочно одржување на работната снага.

На работното место целите се најчесто врзани за индивидуалните перформанси или резултатите на вработените, посакувано ниво на продуктивност и квалитет, сатисфакција за вработените и во вториот рок стимулирање на нивната лојалност кон организацијата.

На организационо ниво, целите на менаџментот на човечки ресурси првенствено се врзани за зголемување на просечната продуктивност, унапредување на квалитетот на работните услови во организацијата, опстанокот на пазарот, преку формирање на конкурентски предности и флексибилност, раст и развој на организација и профитабилност од работењето.

Карактеристиките на функцијата на менаџментот на човечки ресурси во конкретната организација се формираат под влијание на одредени фактори содржани во окружувањето - интерно и екстерно.

Карактеристиките од интерното окружување зависат од карактеристиките на самите организации (стратегија, организациона структура, организациона култура, способност) и работи кои се извршуваат во организацијата (природа на работа, барања на работа, сатисфакција).

Карактеристиките на екстерното опкружување се формираат под влијание на државни регулативи, законодавноста (првенствено од областа на работата и работниот однос), движењата на пазарот на работа, карактеристиките на конкуренцијата бараат потрошувачи и менаџментот на нив ретко може да влијае.

Функциите на менаџментот на човечки ресурси во организацијата опфаќа голем број на различни активности насочени кон различните аспекти на вработеност во организацијата, меѓу кои поистакнати се:

- **Анализа на работите** – процесот, ги опфаќа релевантните информации за работите и дефинирање на знаењето, вештина и способност потребни за извршување на конкурентната работа;
- **Планирање на понуди и побарувачка на човекови ресурси** - процес во кој врз основа на антиципирани промени во интерното и екстерното опкружување ги предвидуваат потребите за човекови ресурси;
- **Регрутирање на кандидатите за испразнети работни места** - процесот на привлекување на квалификувани кандидати, во таков број којшто на организацијата ќе и овозможи да ги избере најдобрите за пополнување на испразнетите работни места;
- **Селекција на кандидатите** - процес насочен на промена во специфичните знаења, способност, вештини, ставови или однесувањето, насочени кон подобрување на перформансите, вработени на нивното работно место, или на некое поврзано работно место;

- Развој на вработените - процес на формирање на можности за учење, како на вработените би им се овозможило во нивниот личен развој да се подготват за идните барања на работа или развој во кариерата;
- Оценување на перформансите на вработените - процес во којшто се оценува индивидуален придонес на работните остварувања на организационите цели, во дефинираниот временски период;
- Наградување на вработените - креирање и администрирање на системот на директни (основни плати и заработувачка, базирани врз перформансите) и индиректна заработувачка на вработените (програми за заштита, платени отсуства и погодности);
- Работни односи - унапредување на односите на релација работодавач – вработени, преку колективно преговарање и почитување на законските прописи во областа на работата и работните односи;
- Заштита на здравјето и сигурноста на вработените - преку унапредување на работните услови, програми за намалување на стресот, намалување на повредите на работа, советувањата;
- Управување со процесот за напуштање на организацијата - планирање и реализација на различни програми за напуштање на организацијата од страна на вработените, како што се: давање отказ на вработените, доброволно напуштање на организацијата од страна на вработените, пензионирање и сл;
- Градење на долгорочни пријателски односи со вработените кои ја напуштиле организацијата, т.е. се пензионирале или доброволно заминале на други работи и работни задачи, во други организации.

Исто така, важни активности во функцијата на менаџментот на човековите ресурси се однесуваат и на различните програми за прилагодување, како што се програмите за управување со квалитетот, програми за изградба на тимови и сл.

5. Мотивација

Иако, мотивирањето е дел од функцијата раководење, сепак заради нејзиното широко значење кое го има, не само во организациониот систем (организацијата, претпријатието и сл.), туку и надвор од него т.е. во семејството, средината, другарството и сл., ќе и посветиме посебно внимание, третирајќи ја како елемент на менаџментот, односно како функција на лидерот. Мотивацијата завзема централно место во менаџментот, бидејќи објаснува зошто луѓето се однесуваат на начин, на кој тоа го прават во организацијата.

Лидерот мора да знае дека ефикасноста и ефективноста на вработените во остварувањето на заедничките цели во организациониот систем, е во неразделна врска и е пропорционална со нивното задоволство при работењето, мотивираноста и приврзаноста кон работата. Макар и со најдобра стратегија и адекватна организациска структура, организацијата ќе биде ефективна само доколку нејзините членови се мотивирани да работат на високо ниво.

Движечките сили кои предизвикуваат активност, ја насочуваат и управуваат со неа, со општ назив се нарекуваат мотиви. Значи, мотивите се причина за иницирање на одредено однесување т.е. активност.

Мотивите кај човекот можат да бидат од различна природа. Но, без оглед на нивната разновидност, согласно нивното временско делување и нивното влијание врз унапредувањето на квалитетот на работењето, истите можат да се поделат на две групи и тоа:

- внатрешни (долгорочни) мотиви: чувство на задоволство во работењето, добро извршена работа, задоволство за остварениот успех; и
- надворешни (краткорочни) мотиви: плата, наградување, унапредување, привилегии, заплашување со казни или страв од казни.

„Добро мотивираната личност има јасно одредени цели и презема акции очекувајќи дека ќе ја доведат до остварување на тие цели“.

5.1. Што тоа е мотивација и зошто е важна за ефективно работење во трговските друштва?

Поимот мотивација доаѓа од латинскиот збор „move” што подразбира поместување. На нивоа на поединците, мотивацијата подразбира желба на поединецот да вложи напор во активностите коишто ги исполнува незадоволените потреби. Во работна смисла, мотивацијата подразбира способност на зголемување на желбата на работникот, одговорно и ангажирано да даде придонес кон организациските цели. Работниците коишто се мотивирани за работа, најчесто се енергични, возбудени и отворени за можноста за извршување на работа и над очекуваните граници. Цел на секој менаџер или претприемач е да има работници кои се полни со енергија, со позитивни ставови спрема работата, предани, склони да работат и прекувремено доколку тоа работата го бара од нив. За да се пронајдат или пак задржат вакви кадри, односно работници, менаџерите треба да имаат способност за мотивирање и способност за употреба на некои од теориите за мотивирање.

По наше истражување, мотивацијата опфаќа низа на сили кои го насочуваат и одредуваат однесувањето на човекот. Овие сили се под влијание на многу интерни и екстерни фактори, коишто иницираат, одредуваат, ја одржуваат содржината, насоката, интензитетот и траење на одредениот образец на однесување.

Мотивирањето како менаџерска функција подразбира способност на менаџерот да ја разбуди, насочи, зајакне и да ја задржи високо свеста за ентузијазам за организациските работи и цели, меѓу кои и вработените во претпријатијата. Со правилно мотивирање можно е да се унапредат перформансите и квалитетот на работата.

5.2. Мотивирачки процес

Мотивацијата е процес поттикнат со воочување на потребите. После идентификација на желбите, луѓето бараат задоволување на потребите и се обидуваат да преземат акции коишто ќе резултираат со задоволување на потребите.

Ако тие акции се успешни, потребата ќе биде помалку силна, помала ќе биде покренувачката сила на однесувањето на човекот. Ако акциите не се успешни, потребата расте и прави поголем притисок на начините на однесување, преземајќи сè поголемо внимание во свеста на човекот, присилувајќи го нешто да преземе во врска со таа потреба.

Мотивацијата е најдетално истражувана тема на менаџментот, за која постојат многубројни теории, но во продолжение ќе бидат објаснети и споменати само некои коишто се занимаваат со темелните потреби коишто произлегуваат од работните односи на работникот и работодавачот, или претприемачот. Според некои сфаќања, мотивацијата, односно однесувањето на човекот е одредено со индивидуални карактеристики, за други услови на потесната или пошироката околина коишто можат да бидат стимулативни или демотивирачки. Исход од многубројните извори на влијанија на однесувањето резултира со сфаќањето дека човековото однесување е доста сложено. Но, менаџерите и претприемачите од познавањето на сложениот однос на силата којашто го оформува човековото однесување можат да извлечат одредени поуки и да ги применат таквите знаења на поефективно управување со претпријатието.

5.3. Задоволството во работењето

Задоволството, како збор, се јавува не само како фактор на надворешната и внатрешната мотивација, туку и како сигнал на сакана (привлечна) работа, сигнал за состојбите на меѓучовечки односи, добар менаџмент, лидер и сл.

Гледајќи го, задоволството, од аспект на надворешната мотивација ќе истакнеме дека тоа се јавува како задоволување на човековите потреби преку заработката т.е платата. Во овој поглед, земаме само еден пример, дека човекот се апстрахира од другите задоволства (неговиот третман во организацијата, меѓучовечките односи и сл.), важна му е платата, за да ги задоволи основните потреби од храна, облека, засолниште и др.

Доколку зборот задоволство го погледнеме од аспект на внатрешната мотивација, ќе видиме дека тоа се манифестира преку чувството на задоволство на човекот од неговиот третман од страна на претпоставениот, колегите, вработените, потоа задоволството од привлечноста на работата, самостојноста во работата, постигнатиот успех од работењето и сл. Значи употребата на зборот „задоволство на работа“, вклучува не само задоволување на потребите, туку и други фактори, како што се добрите услови на работа, добрите меѓучовечки односи, задоволство во соработката, задоволство кон соработниците, задоволство кога работата е извршена, задоволство што вложениот труд е ценет, задоволство што вработените се вреднуваат по вредност, способност, знаење и сл.

5.4. Приврзаност

Приврзаноста кон работата, работното место, организацијата или групата, може да се јави како посилен фактор од мотивацијата или задоволството. Всушност, приврзаноста не означува ништо друго, туку прифаќање на целите, вредностите, погледите или слепо верување кон некого (некои) и сл. Оттаму приврзаноста може да се јави во два силно диференцирани аспекти и тоа: доблесна приврзаност и слепа приврзаност.

Доблесната (отворената, реалната, достоинствената, храбрата) приврзаност е она приврзаност, која се јавува кон она што се сака, што се цени, што значи нешто, што предизвикува чувство на блискост, воодушевување, достоинственост. Еве неколку конкретни примери:

- Верување во организацијата (претпријатието) и нејзино прифаќање и прифаќање на нејзините цели и вредности.
- Желбата да се биде дел од неа, односно нејзин активен член.
- Оддаденост кон остварување на целите на организацијата, дури и по цена на жртвување на слободното време, дел од годишните одмори и сл.
- Храбро соочување со проблемите и покажување на „ борбеност " т.е. ангажираност, работливост, реална вербалност и разумност во остварувањето на целите на организација кои се насочени кон добронамерно кон сопствениците и/или партиципиентите во сопственоста на претпријатието, за доброто на вработените и доброто на општеството, итн.

Кога зборуваме за доброто на сопствениците и/или партиципиентите во сопственоста на претпријатието, за доброто на вработените и доброто на општеството, не мислиме само на остварување на максимален профит, награда (плата) или исполнување на големи давачки кон државата, туку мислиме и на градење, односно издигнување на вредносниот систем на квалитети на луѓето, било да се тие сопственици, вработените или останатите луѓе, уште мислиме на нашата иднина, и иднината на идните генерации преку заштитата на човековата околина, заштитата на земјата и вселената, почит и заштитата кон природата, водата, воздухот, светлината, почит кон луѓето кон нивните души и срца. Тогаш, со право мислиме дека е тоа доблесна приврзаност.

Сигурно дека покрај овие дадени примери, постојат и многу други примери кои на еден или друг начин ја истакнуваат доблесната приврзаноста кон организацијата, т.е. онаа приврзаност која нè насочува кон доброто на луѓето, доброто на иднината.

Зборувајќи, пред сè, за доблесната приврзаност, ќе истакнеме дека таа би се засновала врз следниве принципи:

- чувство да се припаѓа на организацијата;
- доверба кон лидерот и менаџерскиот тим;

- љубов кон работното место;
- чувство на задоволство на остварените резултати.

Да се припаѓа во една организација, значи да се чувствува како дел од неа, да се прифатат нејзините вредности, да се верува во неа, во нејзината мисија и визија. Чувството на припадност уште значи трудољубивост, работливост, неуморност, грижа за остварување на нејзините цели, грижа за нејзиниот напредок, грижа за капиталот, вработените, колегите и општеството и верување и залажба за општо добро на човештвото. Припадноста кон организацијата се изразува и преку чувството да се претставува клучен дел од организацијата, дека својот придонес, било да е преку работење или преку учеството во решавањето на проблемите, укажувањето или одлучувањето е од големо значење за успехот на организацијата.

Приврзаноста кон организацијата често се поврзува и преку довербата кон лидерот (и менаџерскиот тим). Личниот пример на лидерот, изразен преку неговиот изграден вредносен систем, многу луѓе го имаат пред себе како идеал и се стремат да одат по неговите стапки.

Од аспект на мотивацијата, ќе истакнеме дека приврзаноста кон организацијата, претставува доста позитивен ефект во мотивирањето на вработените во остварувањето на целта на организацијата. За да се поттикне и развие чувство на приврзаност кон организацијата, потребно е залагање, упорност, знаење и умеење. Лесно е да се развие чувство на приврзаност кај вработените во организација каде има изградено систем на вредности, на квалитети во работењето, каде информираноста е на високо ниво, каде комуникацијата е присутна, отворена, реална, целосна и добронамерна, но тешко е да се развие приврзаност и подигне чувството на задоволство во работењето и да се подобри мотивацијата кај вработените во организација каде постои автократски систем на управување, неправилна и злонамерна контрола, пресија и разни методи за одржување на власт на раководниот кадар.

Во такви случаи, најнапред мора да се води грижа да се задоволат некои услови во организацијата како што се:

- Обезбедување на лидерство, односно поставување (избор) на лидер со изграден вредносен систем на квалитети, со посебно истакната љубов кон положбата и улогата на лидер, со особено познавање и знаење на менаџментот, дејноста и др. општи знаења, со умеење, способност, работливост и доблесност;
- Свесноста на менаџерот - лидерот за вложување на додатни напори за развивање на чувството за приврзаност кон организацијата;
- Оспособување, односно обучување на потесниот менаџерски тим од областа на менаџментот;
- Поцелосно информирање за состојбите и развивање на добра комуникација и присуство на меѓусебна соработка;
- Развивање на нови знаења од областа на структурата и менаџментот кај сите вработени;
- Храбро и достоинствено соочување со настанатите проблеми и неизвесности;
- Разбивање (отстранување) на отпорите против напредните и доблесните промени;
- Развивање на чувство на самоодговорност и прифаќање на поголем товар на лидерот и неговиот менаџерски тим за спроведување на зацртаните цели;
- Подобрување на условите за работа и по можност зголемување на платата;
- Градење на систем за квалитет согласно ИСО стандардите;
- Развивање на чувство за самоконтрола и контрола во работењето;
- Развивање на чувство за тимско работење и учество во одлучувањето и сл.

5.4. Внатрешна и надворешна мотивација

Во денешни услови на стопанисување, мотивацијата е основен фактор за развивање и унапредување на целокупниот квалитет на работење. Затоа кон

истата треба да се обрне посебно внимание и треба да се знае кој комплекс на мотиватори најмногу влијаат врз мотивацијата на вработените. Иако мотиватори се многубројни т.е. мотивацијата е комплексна, сепак истата ќе ја погледнеме од два аспекта и тоа:

1 .Душевна мотивација- внатрешна (долгорочна) мотивација т.е. мотивација за задоволување на душата (она што човекот го чувствува во душата), и

2.Телесна мотивација- надворешна (краткорочна) мотивација т.е. мотивација за задоволување на телото (пр. со храна, облека, сигурност, љубов, почитување, самоактуелност итн.).

Всушност, овие два аспекта на мотивацијата ја чинат целината на мотивацијата, бидејќи мотивацијата е еден комплекс на многубројни мотиватори.

Внатрешната мотивација е долгорочна и таа делува врз побудите на душата на човекот и причинуваат внатрешно задоволство или незадоволство. Тоа внатрешно задоволство води кон успех во работењето т.е. унапредување на квалитетот. Обратно, внатрешното незадоволство влече наназад. Значи внатрешната мотивација произлегува од воодушевувањето (идеализирањето), задоволството и побудите (поттикнувањата) на душата. Таа, всушност, се рефлектира само на личноста (самиот човек), и преку него се одразува во организацијата. Самата личност тоа го чувствува.

Некои компоненти на внатрешната (душевната) мотивација

Како поважни елементи, компоненти или поттикнувачи на внатрешната мотивација се следните:

1. менаџментот т.е. однесувањето на раководството како идеал за вработените;
2. информираноста;
3. работната атмосфера, односно меѓучовечките односи;
4. вклученоста и активноста на личноста (вработените);

5. прифаќањето на мислењата, предлозите на личноста за заедничка дискусија и заеднички изграден правилен став (носење на правилна одлука).

Надворешното мотивирање, пак, е однесување кое се врши за да се стекнат материјални или општествени награди или да се избегнат казни. Изворот на мотивација се последиците од однесувањето, а не самото однесување. Пример се, адвокатите кои се мотивирани од платата и статусот коишто ја придружуваат работата, работникот во фабрика, кој е мотивиран од можноста да заработи сигурен приход, сите се надворешно мотивирани. Нивната мотивација доаѓа од последиците што настануваат како резултат на нивните работни однесувања.

Според мое мислење, внатрешната мотивација би била подобра кај личност којашто сака да напредува, односно да биде над нивото коешто се наоѓа во моментот. Се прашуваме зошто? Затоа што доколку личноста ја цени (ја сака) работата што ја извршува, има љубов кон неа, (го исполнува) целосно, ќе се посвети на неа и би го дал својот максимум со цел да ја заврши работата поуспешно.

Ваквите личности според многубројните истражувања се поуспешни од личностите кои повеќе се надворешно мотивирани. Како што стои и во предговорот за внатрешна и надворешна мотивација, надворешната мотивација е краткорочна, за разлика од внатрешната, која е опишана како долгорочна. Но, за жал, во земјите со понизок животен стандард (во кои спаѓаме и ние), односно посиромашните земји, секако дека надворешната мотивација би била повлијателна во однос на внатрешната, затоа што секоја личност гледа да си ги задоволи основните потреби за опстанок. Ова сепак зависи и од самата личност. Во горенаведеното велам, дека внатрешната мотивација е ПОДОБРА од надворешната, но НАЈДОБРА, односно мотивација која би дала најголем придонес за ефикасното работење на една личност, според мое мислење, е комбинацијата од двете. Доколку личноста е истовремено мотивирана (надворешно и внатрешно), секогаш би се стремела за подобар успех во работата.

Пример за истовремено мотивирање е врвниот менаџер кој произведува чувство на достигнување и остварување од управувањето на голема

организација, и тежнее да ги оствари целите до крајот на годината, да добие крупен бонус, истовремено е мотивиран надворешно и внатрешно.

5.5. Менаџментот т.е. однесувањето на раководството како идеал за вработените и ефективното работење

Менаџментот во организацијата е основниот фактор за нејзино успешно работење. Добриот менаџмент се заснова врз професионални, добро оспособени и изградени менаџери, кои со својот однос, став и впечатливи настапи, кај вработените предизвикуваат чувство на идеал.

Таквите менаџери (односно менаџер), не се воздигнуваат (идеализираат) самите, туку напротив, поради нивната способност и однос, тие се идеализирани од вработените во фирмата. Често вработените се однесуваат онака како што се однесува нивниот менаџер. Затоа, квалитетот на работењето посакува и квалитет во раководењето. Доколку менаџерите со своето знаење, работливост, однос, став, постапки и воопшто со своите активности, успеат внатрешно да ги мотивираат (убедат, воодушеваат, задоволат) вработените, тогаш вработените и самите се придржуваат и ги доживуваат истите правила, идеализирајќи ги своите менаџери.

Менаџерот треба секогаш да ги открива и воочува факторите кои можат да влијаат врз мотивирање или демотивирање на работниците. На менаџерот му е потребно знаење и способност за да може на секој човек да му даде задача што нему најмногу му одговара. Исто така, тој треба да ја познава и индивидуалната способност и желбата на вработените. Менаџерот треба да знае дека квалитет и унапредување на квалитетот во работењето ќе се постигне тогаш кога вработените организацијата во која работат, ја чувствуваат како своја, како еднаков дел, како нејзини рамноправни членови (деца), со подеднаков третман, однос, привилегии или обврски. Организацијата мора да преставува едно семејство со многу членови (деца). Така што, односот на менаџерот треба да наликува на односот на родителот кон децата. Зашто организацијата мора да се сфати како едно пошироко, сложно семејство.

Но, иако во семејството заедничкиот интерес е посилено изразен, сепак постојат значителни разлики меѓу одделни негови членови.

Тоа е природно. Па, затоа менаџерот како „глава на семејството“ со „авторитет на татко“ треба да се грижи за воспоставување на добри меѓусебни односи во организацијата, да се грижи за своите работници како свои деца, да ги оспособува не само стручно, туку и морално, за развивање на најдоброто во себе, а тоа е љубовта кон соработниците, колегите, работата, фирмата и сл. Вработените во организацијата се луѓе со човечки особини и чувства. Тие работат и следат. Се следат меѓусебе, а најмногу менаџерот, па често велат: „Зошто јас да не го правам тоа што го прави мојот менаџер“; „Тој е доста загрижен и заангажиран за работата и унапредувањето на квалитетот, па зашто да не бидеме и ние такви“....

Менаџерот, во начело, треба да биде голем поборник за демократска и отворена атмосфера. Човек од кого зрачи доброволно прифатен авторитет кој се идеализира кај вработените. Таквиот идеал понесен во душата на вработените, внатрешно ги мотивира и ги тера кон негово достигнување.

5.6. Работната атмосфера односно меѓучовечките односи

Меѓучовечките односи се многу важен фактор во работењето на организацијата. Човек најдобро работи кога се чувствува слободен, дел од организацијата, потребен на организацијата, рамноправен член во организацијата. Човек има најмногу елан за работа кога не е запоставен од неговиот претпоставен, од неговите соработници, колеги и воопшто во колективот.

Чувството на сопствена вредност (негорделивост) на човекот има исклучително значење за успехот во работењето, а тоа, се разбира, се согледува и преку секоја постапка на менаџерите, раководителите (шефовите) во фирмата или сопствениците. Менаџерите се тие кои се основа за воспоставување на добри меѓучовечки односи, пријатна работна атмосфера и

креативен дух. Менаџерите треба да имаат ист однос кон сите вработени. Во никој случај не смеат да ги делата вработените на „свои“ и „други“. Не смеат да се затвораат во кругови па со своите „стручни“ „лојални“ и „многу вредни“, односно верни кадри (полтрони), да ја водат фирмата, со притисоци, закани и казни.

Менаџерот треба да работи демократски, тимски, користејќи го знаењето од сите вработени, преку развивање на свој менаџерски тим од вредни, способни, човечни менаџери (раководители).

5.7. Вклученоста и активноста на личноста (вработените)

Исто така, доста важен фактор за внатрешната мотивација на личноста е неговата вклученост во процесите на активностите, согласно нивниот домен на делување. Самата вклученост произлегува од умеењето на менаџерот тоа да го направи преку развивањето на добри меѓучовечки односи и пријатна работна атмосфера. Таквиот однос меѓу вработените ја зголемува лојалноста кон фирмата, дисциплината на работното место, сопствената иницијативност и умствената заложба да се даде придонес за унапредување на квалитетот на работењето.

Давањето на можност на вработениот, сам да стане активен во процесите на унапредување на квалитетот, преку своите заложби, дискусии, размисли и предлози, внатрешно мотивира и води кон уште поголеми заложби. Во таквите случаи човекот се чувствува расположен, потребен за организацијата и се труди што повеќе да биде активен.

Сигурно дека човекот е мотивиран за поголема вклученост, но неговиот придонес ќе зависи и од неговото знаење и умеење за определениот актуелен проблем кој е предмет на активност. Треба да се знае дека придонесот на човекот во организацијата зависи од неговото сакање (внатрешно мотивирање), неговото знаење и умеење. Односно:

Придонесот = сакање+знаење+умеење

Значи, човекот може да сака (пр. да биде раководител), но ако нема знаење и не умее тоа да го прави, нема да даде придонес во организацијата.

5.8. Улогата на менаџерот во поглед на мотивираноста на работниците за работа

Менаџерот е тој, кој создава услови за мотивираност на работниците за работа во соодветни работни услови. Јасно е дека луѓето се најважниот елемент во секоја организација. Како ќе бидат мотивирани истите, ќе зависи и од способноста на самиот менаџер.

Видливо е, ако подолго се доцни со платата во организацијата, се јавуваат голем број на проблеми. Колку и да се чинат напори, нормално да се одвива работењето, сепак во таквата состојба тешко можат да се мотивираат работниците за остварување на повисоки резултати, бидејќи губат ентузијазам за работата.

Вакви слични реакции се забележуваат, на пример во ситуации кога луѓето работат под несоодветни услови во халите (без затоплување, во прашина, без доволно опрема, алат и сл.), нечисти канцеларии, необезбедени услови за комуницирање и помагања во работењето, лоши меѓучовечки односи, немање на исхрана или лоша храна во работничките мензи, не се разрешуваат конфликтите, раководењето е лошо, се чувствува фаворизирање на некои работници и многу слични примери. Ваквите недостатоци ќе ги демотивираат вработените. Со отстранување на овие демотиватори, не значи дека веднаш ќе следи позитивно мотивирање, но позитивно е дека работите ќе се постават на задоволително ниво.

Тоа значи дека успешниот менаџер треба секогаш да ги открива и воочува факторите кои можат да влијаат врз демотивирање на работниците.

Менаџерот треба да знае и умее да го планира работењето и да организира работењето сè со цел да предизвика создавање на поголемо чувство кај вработените за постигнување подобри резултати.

Сигурно дека планирањето и организирањето на работењето треба да започнува од врвот, а потоа да се пренесува на секое следно ниво на раководење, овластување и одговорност, каде можат да се формулираат и задачите со кои се испробува способноста и задоволуваат амбициите.

На менаџерот му е потребно знаење и способност за да може на секој човек да му даде задача, која нему најмногу му одговара. Исто така, тој треба да ја познава и индивидуалната способност и желбата на вработените (подредените). Секој менаџер треба да има свои начини и мерила за оценување на успешноста во работата, со што кај вработените се создава чувство дека постигнале задоволителни резултати со својата работа. Паралелно со ова следат признанија и пофалби, при што треба да се има предвид дека јавните признанија имаат поголем ефект од оние во четири очи. Признанијата, дури и за мали успеси, се значајни во однос на мотивацијата. Меѓутоа, ова се само краткотрајни фактори на мотивирање и нивните ефекти се губат ако не се повторуваат одвреме навреме.

Па затоа, тука се долготрајните фактори како одговорност, можност за усовршување во струката и можност за напредување во работата, занимливост на работата, добри меѓучовечки односи, добри соработници, способни раководители, праведен и вреден надзор, можност за исполнување на скромните сопствени барања, прифаќање на предлозите и мислењата и можност за развој.

Одговорноста, како мотиватор, е доста важен фактор за успешното работење. Факт е дека доделувањето на одговорности кај мнозинството луѓе делува стимулативно. Напоредно со одговорностите расте и авторитетот, што не мора, истовремено, да значи моќ над другите луѓе.

Сè што треба да се направи е да се делегира дел од одговорноста во однос на донесувањето одлуки за тоа, како да се извршува работата, што да се работи и кога. Притоа на вработените треба да им се објасни што се очекува од нив, за кои ресурси се одговорни и за нивото на авторитет кое им се доделува.

Можноста за усовршување во струката и можноста за напредување во работата, како мотиватор, е фактор, што овозможува не само задоволување на

интересите на поединците, туку и интересот на претпријатието. Кај оној чија желба е изразена да оди напред, со работа, знаење и умевање, сигурно дека ќе може да се очекува и успешно остварување на новите посложени задачи.

Интересот кон работата, односно интересната работа, работа која причинува задоволство, е мотивирачки фактор, како за непрекинато залагање, така и за успешно извршување. Затоа е неопходно да се откријат елементите кои ја прават работата интересна. Не може да се каже дека секоја работа за секого е интересна. Додека за некого една работа е интересна, за друг не мора да е интересна. Секој вработен во претпријатието би било пожелно да се преиспита, врз основа на сопственото искуство, која работа кај него побудила најголем интерес.

Менаџерот ќе биде успешен во поглед на мотивирањето, ако успева да ги препознава потребите на секој поединец и чини позитивни напори да ја направи секоја работа колку што е можно поинтересна. Добрите меѓучовечки односи, се јавуваат како фактор кој овозможува добра атмосфера и успешно работење. Способните раководители се фактор на мотивацијата, бидејќи вработените во нив гледаат како на свои водачи, свои претпоставени и се наоѓаат во еден вид подредена положба. Па затоа, тие и го следат својот раководител, неговата поставеност, ангажираност, однос, култура, односно со еден збор кажано, неговите постапки. Па, замислете каков мотивирачки фактор е еден раководител, кој постојано доцни на работа, неуредно облечен, денес му се криви поедини личности кои се вредни, а не му се верни, ги фаворизира само „своите“ луѓе, затоа што му се додворуваат, во способните колеги гледа како на непријатели и сл.

За вработените, најважно е нивните раководители да се вистински раководители, кои применуваат исти мерила кон сите вработени.

6. Мерки за намалување на невработеноста

Република Македонија како држава која е засегната, повеќе од било кога, со невработеноста како проблем, ја донесе националната стратегија за вработување до 2010 година, каде се содржани главните елементи на владината политика за зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста. Националната стратегија за вработување (НСВ) е документ во кој се содржани среднорочните стратегии за вработување. Таа во себе ги вклучува главните предизвици на пазарот на трудот за периодот до 2010 година од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политиките за вработување и политиката на пазарот на трудот, потоа политиките од областа на социјалното осигурување и социјалната заштита, како и утврдување на цели и конкретни политики за вработување што ќе овозможат реализација на целите содржани во стратегијата за вработување.

Стратегијата е изготвена врз основа на анализите на пазарот на трудот извршени во изминатиот период, политиките кои се планираат за периодот до 2010 година и Програма за работа на Владата на Република Македонија за периодот 2006-2010 год.

При подготовката на стратегијата, се користени податоци заклучно со 2005 година и анализи кои ги извршиле домашни и странски експерти, како и експертите ангажирани од страна на CARDS - проектот Политика за вработување II. Националната стратегија за вработување ги инкорпорира политиките на вработување од ревидираната Лисабонска стратегија и Интегрираните насоки на ЕУ. Стратегијата претставува основа за подготовка на Националниот акционен план за вработување (НАПВ), националната програма за вработување и други оперативни документи, со кои ќе се обезбеди имплементација на Националната стратегија за вработување (НСВ).

Националната стратегија за вработување е подготвена во рамките на проширеното партнерство помеѓу министерствата кои се надлежни за спроведување на макроекономската и микроекономската политика, како и политиката на вработување, со вклученост на Агенцијата за вработување на Република Македонија (ABPM), Заедницата на единиците на локалната

самоуправа (ЗЕЛС) и социјалните партнери. Националната стратегија ги опфаќа макроекономските и микроекономските политики.

Макроекономските перформанси на македонската економија во периодот 2001-2005, покажуваат скромен раст од 2 до 4%. Стапката на инфлација во 2005 година беше ниска и достигна ниво од 0,5% . Зголемената извозна активност и високиот прилив на приватни трансфери во изминатиот период доведоа до значително намалување и дефицитот во тековната сметка од Билансот на плаќања, кој во 2005 година достигна скромни 4% од БДП, додека дефицитот во Буџетот изнесува 2.07 %, од вкупните јавни расходи во 2005.

Секторот индустрија, е главниот двигател на интензивираната економска активност. Пораст на индустриското производство е остварен во повеќето индустриски гранки при што најголем раст е евидентиран во традиционалните извозни гранки, како што се индустријата за основни метали, прехранбената индустрија, производството на градежни материјали, нафтената индустрија, производството на електрични машини и др. Негативни тенденции во последните две години се евидентирани единствено во градежниот сектор. Структурата на БДП во 2005 година остана речиси непроменета, со најголемо учество на индустријата, додека од другите сектори, најзначајно учество има трговијата, финансиското посредување и јавниот сектор, а потоа земјоделството. Во последните две години забележано е поголемо учество на услугите во вкупниот БДП, а ваквиот тренд на раст на услугите треба да продолжи и во иднина.

Макроекономската политика во периодот 2006-2010 е фокусирана кон остварување на овие главни цели до 2010 година:

- остварување на подинамичен економски раст, 4-5% раст на БДП;
- пораст на вработеноста и намалување на невработеноста;
- зголемување на конкурентноста;
- пораст на домашните и странските инвестиции;
- мала јавна потрошувачка; и
- ефикасна државна администрација.

На среден рок ќе се одржува контролиран буџетски дефицит од најмногу 1,5% од БДП, а со тоа ќе се придонесе за стабилен макроекономски развој. Јавните расходи треба да се насочат и концентрираат кон јавните инвестиции за сметка на јавната потрошувачка. Јавните инвестиции постепено ќе се зголемуваат, почнувајќи од 2007 година на ниво до околу 5% од БДП, колку што е просекот на новите членки на ЕУ. Јавните инвестиции ќе бидат насочени во финансирање на инфраструктурни проекти.

Микроекономските политики се насочени да делуваат, пред сè, на среден рок и до 2010 година да остварат :

- а) зголемување на стапките на реален годишен раст на БДП преку зголемување на искористеноста на расположивите ресурси и подигнување на капацитетот на домашното стопанство и воведувањето на рамен данок, со што ќе се очекува и поголема конкурентност и извоз; и
- б) зголемување на вработеноста, преку подобрување на инвестиционата и бизнис - климата, мерки за поддршка на бизнис иницијативите на невработените и претприемачите во секторот на мали и средни претпријатија и олеснување на преминот од неформална во формална економија.

Развојните секторски и микроекономски политики до 2010 година се остварувани во корелација со два фактора:

- а) состојба и структура на расположливата работна сила (невработеност);
- б) расположиви природни ресурси.

Со највисоки ефекти во динамизирање на стопанскиот раст и вработувањето на среден рок ќе бидат потенцијалите, пред сè, во следниве сектори:

- индустрија;
- земјоделство и производство на храна;
- градежништво; и
- туризам.

Индустрискиот сектор, глобално и локално, среднорочно се повеќе ќе биде ставен во позиција на следење на притисокот на глобалната конкурентност, преку забрзано темпо на технолошко осовременување и глобално пазарно прилагодување.

Тоа ќе предизвика релокации на постојните капацитети, рационализации и технички осовременувања на постојните капацитети, при што како повратен ефект може да се јават и рационализации на вработеноста во овој сектор. Генерално, тенденциите за креирање на нови работни места во индустрискиот сектор, глобално и локално на среден рок, се остваруваат како тренд на реструктуирање и имаат потреба од силна макроекономска поддршка.

Политиките на микро- план во индустрискиот сектор на среден рок се спроведувани како политики на зајакнување на конкурентноста, поттикнување на инвестициите и воведување на стандарди во производството, насочени кон задржување или зголемување на производството, задржување на постојните и креирање на нови работни места и поддршка на индустриската услужна економија (промоција, дизајн, маркетинг, дистрибуција, менаџмент, финансиско планирање и сл.), заради зголемување на конкурентноста на странските пазари.

Ваквиот пристап и политики ќе создаде можности за вклучување на македонските компании во производство на составни делови наменети за глобалното производство на странски фирми - глобални добавувачки ланци.

На среден рок, индустрискиот сектор се очекува да ја задржи позицијата на значаен двигател на динамичниот раст на БДП со просечен годишен реален раст меѓу 6 % и 8% и на задржување и креирање на нови работни места. Секторите земјоделство, градежништво, особено градежништвото во инфраструктура како составен дел на индустријата, и туризмот како дел од услужната дејност, имаат капацитет на придвижувач на вкупниот економски развој и вработеност од следниве причини:

- релативно мало ниво на искористеност на постојните капацитети (природни и човечки);
- пораст на побарувачката на странските пазари;
- релативно добра стартна конкурентност на излезниот производ или услуга; и

- генерирање на домашната побарувачка во повеќе стопански сектори (градежништво, прехранбена индустрија, текстил, мебел, градежни материјали, транспорт и комуникации и финансиски услуги).

Апсорпциониот потенцијал на развојот на овие три сектора од аспект на намалување на невработеноста, е висок, особено со оглед на демографската структура на невработеност. Основата за ставање во функција за подинамичен и концепциски моделиран развој на секторите земјоделство, градежништво и туризам, е изготвување на стратегии за нивниот развој. Тие се втемелени во проекти кои ќе корелираат со сегашната фаза и очекуваниот развој на среден рок на регионалниот, европскиот и светскиот пазар.

6.1. Зајакнување на претприемништвото кај малите и средните претпријатија

Во структурата на македонското стопанство учеството на малите и средни друштва е доминантно. Во периодот 2003-2005 година спроведени се голем број комплексни политики на подобрување на деловниот амбиент и условите за развој на малите и средните претпријатија и на приватното претприемништво. Овие политики, придонесоа, бројот на регистрирани деловни субјекти во 2005 година да биде 11% поголем од регистрираните на крајот на 2003 година.

Главните стратешки цели за остварување на повисока стапка на раст и креирање на работни места се очекува дека ќе се остварат преку:

- политиките на поддршка и развој на малите и средни претпријатија - политиките за привлекување на инвестиции. Развојот на малото стопанство ќе претставува клучен фактор за остварување на позабрзан стопански раст и креирање на нови работни места во периодот до 2010. Стратегијата за развој на малото стопанство, чија изработка е во тек (тековен проект на CARDS програмата) и годишните програми за поддршка на претприемништвото, ќе создадат стратешки и програмски основи за доградба и развој на конзистентен систем за поддршка на претприемништвото и малото стопанство,

како клучен фактор во обезбедувањето на повисок раст и вработување. Ваквите политики беа концентрирани во овие правци:

- Промена на законската регулатива, приближување на европското законодавство и поедноставување на постапките и процедурите за започнување и водење на бизнис;
- Подобрување на вкупниот работен амбиент, намалување на даночното оптоварување и разни облици на поддршка за започнување и развој на бизнисот на младите, особено со иновативни проекти;
- Зголемување на финансиската и нефинансиската поддршка за секторот на претприемништво, преку зголемување на бројот на кредитни линии за мали и средни претпријатија, олеснување на условите за пристап до тие кредитни линии, создавање на бројни облици и механизми на нефинансиска поддршка; и
- Намалување на сивата економија и поттикнување на нејзин трансфер во легална. Според податоците на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија (ПИОМ) и Агенцијата за поддршка на претприемништво, повеќе од 90% од вкупниот број фирми се микро фирми (1-9 вработени). Значителен дел од нив ќе бидат поддржани во насока на развој и проширување на нивната дејност и трансфер во мали претпријатија.

Со тоа, едновременно се создаваат можности за нови вработувања и стеснување на можностите за појава на нелегално вработување.

Секторот градежништво, трговијата на мало и туризмот и угостителството, се сектори кон кои особено ќе биде насочена стратегијата за поддршка на микро и мали претпријатија, а со тоа и за намалување на нелегалното вработување. Значаен сектор за развој на малите и средни претпријатија и креирање на нови работни места - вработувања и намалување на нелегалното вработување е земјоделството.

Според податоците од APC, просечниот број на активните лица во земјоделството коишто вршат занимање изнесува околу 60 000(шеесет илјади) лица. Согласно со податоците од Фондот за здравствено осигурување и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување само околу дваесет илјади земјоделци уплаќаат за здравствено осигурување, а десет илјади за пензиско осигурување.

Оттаму реална е претпоставката дека триесет и пет до четириесет илјади активни земјоделци се пријавуваат како невработени заради остварување на одредени социјални права (првенствено здравствено осигурување, Здравствено осигурување на невработените), иако активно се ангажирани во земјоделството. Владата презема мерки за регулирање на статусот на лицата како земјоделци и ги подобрува бенифициите за оние кои се регистрираат како земјоделци.

Развојот на мали и средни претпријатија ќе биде поддржан и преку намалувањето на сивата економија, која заради создавање на услови на нелојална конкуренција на домашниот пазар, го забавува развојот на малите претпријатија или е причина и за престанок на нивната дејност.

6.2. Прецизни и јасни политики за вработување

Целите на ЕУ во стратегијата за вработување до 2010 се поставени во насоката бр. 17. Европската стратегија за вработување подразбира имплементација на политиките за вработување кои имаат за цел целосна вработеност, подобрување на квалитетот и продуктивноста на работното место и зајакнување на социјалната и територијалната кохезија.

Политиките за вработување на ЕУ треба да придонесат за остварување на просечната општа стапка на вработеност во ЕУ од 70 %, најмалку 60% стапка на вработеност за жените и 50% за повозрасните вработени (55-64 години) до 2010 година, и за намалување на невработеноста и неактивноста.

Земјите членки треба да размислат за утврдување и поставување на национални цели за стапката на вработеност.

Соодветно на целите на ЕУ во стратегијата за вработување до 2010, Република Македонија постави свои сопствени цели кои треба да ги достигне до 2010 година:

- општа стапка на вработеност од 48% до 2010 година;
- стапка на вработеност на жени од 38% до 2010 година; и
- стапка на вработеност за постарите работници (55-64 години) од 33% до 2010 година.

Статистиката за пазарот на трудот се темели на податоци кои се прибираат од два различни извора : административни извори, со кои се обезбедуваат податоци само за лицата кои се со формален работен статус и анкетни извори (Анкетата за работната сила - APC), преку која се добиваат податоци за формалниот и до извесен степен од неформалниот пазар на труд. Податоците од административните извори ги прибира Агенцијата за вработување (регистрации невработени), а за вработените, Државниот завод за статистика (ДЗС).

Податоците за невработеноста од двата извора (ДЗС и АВРМ) се разликуваат, а разликата се должи на различната методологија. Потребно е, подобрување на статистиките на пазарот на трудот, со цел намалување на разликите во податоците за вработените и невработените од различните извори на податоци. Во насока на остварување на националните цели на Политиката на вработување во Република Македонија, активностите треба да бидат насочени кон:

- Програми за зголемување на вработеноста и задржување на постојните работни места;
- Поттикнување на системот на доживотно учење;
- Прилагодливоста на вработените и претпријатијата со флексибилни облици на вработување и сеопшто учење;
- Пораст во нивото на вложувања на човечкиот капитал;
- Прекинување на поврзаноста на остварувањето на правото на здравствено осигурување и невработеноста;
- Обезбедување на користењето на сите видови државна помош и поддршка условени со регулиран работен или претприемачки статус; и
- Поттикнување на вработувањето според животната доба.

6.3. Кризата од долгорочната невработеност

Точниот број на учеството на долгорочно невработените (невработени подолго од една година), во однос на вкупната работна сила изнесуваше 32,3% во 2005 година. Поголем број од оваа група на невработени подолго од четири години е надвор од пазарот на трудот.

Ваквата состојба го става прашањето на долгорочно невработените, како важна обврска на Владата. Две цели соодветно на целите на ЕУ се поставуваат во контекст на долгорочната невработеност:

- До 2010 година, 15% од долгорочно невработените треба да бидат вклучени во активна мерка во облик на преквалификација, доквалификација, практика или друга мерка за вработување, со цел да се приближиме на европската цел од 25 % вклученост на долгорочно невработените во активните мерки;
- На секое невработено лице да му се понуди нов почеток во првите шест месеци на невработеност за млади лица, односно 12 месеци невработеност во случај на возрасни, во облик на преквалификација, доквалификација, практика, работа или друга мерка за вработување, комбинирана со соодветна континуирана помош за барање работа.

Политиките за остварување на овие цели се:

- превентивен и проактивен пристап (подразбира што помалку лица да станат долгорочно невработени)
- активни мерки и мерки на поттици и поддршка на оваа целна група.

6.4. Систем на образование и обука

Постои големо несовпаѓање помеѓу образовниот систем и вештините потребни на пазарот на трудот, но образованието и обуката се одлучувачки за долгорочниот економски развој на државата, а особено за вработувањето.

Системот на образование е значаен и составен дел на политиките за вработување. Затоа најпрво треба да ги поставиме следниве цели:

- намалување на стапката од, не повеќе 10% на лица, кои предвреме го напуштиле образованието;
- зголемување на опфатот на деца во нулта година на 100%;
- зголемување на опфатот во високото образование на 3.500 студенти на 100.000 жители до 2015 година (2.212 студенти, на 100.000 жители во 2005);
- зголемување на доживотното учење и неформалното образование. Просечното ниво на учество во доживотното учење да достигне 8-10% за возрастната популација (25-64 години) до 2010 година.

Европската квантитативна цел изнесува 12,5%, но македонската квантитативна цел е утврдена во проекциите од областа на доживотно учење (според првичните резултати на APC, стапката на доживотно учење во 2005 година во Република Македонија изнесува само 2,4%, а во земјите членки на ЕУ, овој индикатор е значително поголем); и

- подобрување на нивото на образование, со што поголем опфат во средното образование, со цел најмалку 75% од лицата на возраст од 22 години во Република Македонија да имаат завршено средно образование до 2010 година. Европската соодветна цел изнесува 85%.

За остварување на овие цели неизбежно ќе биде да се спроведат реформи во системот на образование во периодот до 2010 година во функција на создавање на поквалитетна работна сила, а со цел зголемување на вработувањето и забрзување на вкупниот економски развој. Ове реформи ги сочинуваат следниве политики:

- зголемување на буџетските средства за образованието до ниво од 5% од БДП до 2010 година;
- подобрување на квалитетот на образование на сите нивоа;
- осовременување на наставните програми во сите нивоа на образование;
- зголемување на опфатот и обемот на информатичкото образование и обезбедување на целосна компјутеризација на училиштата;
- зголемување на конкуренцијата во образованието преку отворање на приватни средни училишта и универзитети и нивна регионална дисперзија;

- состојбите со предвременото напуштање на школувањето зборуваат за годишното осипување во основното образование, кое изнесува 1,42% и годишното прекинување на школувањето во основното образование, кое изнесува 0,29%. Најголемо осипување има на преодот од основно во средно образование - 16,65%.

Кај универзитетите, пак, бројот на студенти на 100000 жители изнесува 2.212. Врз основа на состојбите, потребно е преземање на мерки за елиминирање на сите пречки кои го прават образованието недостапно или предизвикуваат напуштање од страна на учениците/студентите. Еден од посериозните проблеми на образованието, а со тоа и на невработеноста, е предвременото напуштање на школувањето. Бидејќи оваа популација останува неквалификувана, без соодветни знаења, вештини и способности што ги бара пазарот на трудот, таа ќе претставува невработена сила за подолг временски период;

- подобрување на можноста за образование на младите во руралните средини;
- поддршка на социјално загрозените семејства за олеснување на трошоците поврзани со основното образование;
- целосна имплементација и развој на VET - системот и формирање на центар за стручно образование и обука, како дел од проектот CARDS VET;
- реформи во тригодишното образование во сите струки и профили финансиран од германската влада и спроведуван од германската техничка помош ГТЗ;
- зголемување на поврзаноста и соработката помеѓу домашните универзитети и научни институции, со соодветни институции од странство, преку учество во заеднички проекти и други облици на стручно усовршување и специјализација;
- подобрување на студентскиот стандард;
- еднаков пристап на младите со посебни потреби до сите нивоа на образование;
- развој на мрежа на институции за доживотно учење;
- програми за промоција и подигање на свеста кај младото и кај возрасното население за значењето на образованието, програми за активно вклучување на формалниот и неформалниот сектор во акциите за подигање на образовното ниво и компетенциите на населението, нудење на финансиски олеснувања за сите оние кои ќе се вклучат во акцијата;

- стипендирање на ромската популација за зголемување на нивото на образованието, зголемување на опфатот на децата од предучилишна возраст, особено на децата - припадници на малцинските етнички групи, како и имплементацијата на принципите и препораките кои произлегуваат од болоњскиот процес во високото образование;
- задржување на младиот и високо образован кадар во земјата, намалување на „*Brain Drain*“ – „одлив на мозоци“; и
- децентрализација на образовниот систем со редефинирање на улогите на централно, локално и училишно ниво.

6.5. Невработеност – ЕУ

За разлика од Република Македонија, во рамките на Европската Унија веќе од 1990 година не се зборува за невработеноста како посебен проблем, иако тој остана алармантен за решавање. Проблемот на невработеноста, всушност, се актуелизираше во 70-тите години на 20-тиот век, кога се појавија првите поголеми економски кризи во поствоениот период. И покрај економскиот развој предизвикан од развојот на новите технологии, во земјите членки на ЕЕЗ невработеноста не се намалуваше.

Тоа ги наведе политичарите да размислуваат сериозно за овој проблем. Без големи исклучоци, главната стратегија која се препорачуваше од економистите во овој период претставуваше комерцијализација на подрачјата во кои дотогаш не делуваа пазарните законитости (грижа за стари лица, образование, згрижување, медицинска нега), т.е. доменот на услугите. Главни мерки за сузбивањето на невработеноста беа постигнувањето на поголема конкуритивност и поголема флексибилност. Се сметаше дека невработеноста е предизвикана поради постоечките легислативи, што ги спречуваат работодавците да ја искористуваат работната сила на поефикасен начин. Така, акцентот беше ставен врз националните законодавства, со што требаше да се оствари поголема флексибилност и динамика на работниците на пазарот на трудот.

Во земјите – членки, уште во 80-тите години почнаа да се прават програми за создавање на нови работни места. Во Германија, познат е т.н. ABM систем. Со оваа програма се опфатени невработени што чекаат работа подолго време. Повеќе од 300 илјади луѓе годишно ги користеле овие субвенции.

Во Велика Британија бил реализиран т.н. Програма на заедницата (*Community program*) во 1982 година. Вработувањето беше за една година, а платата според нормалната висина на платите во професијата. Со оваа програма се креираа околу 250 илјади работни места. Во Франција постоеле неколку програми за иницирање на комунални активности и програми за вклучување на жените. Беа креирани преку 400 илјади вработувања. Овие програми се засноваа на намалувањето на давачките на работодавците (персоналните такси), што беа финансирани од јавните финансии. проблемот беше во тоа што слободната работна сила беше насочена во оние подрачја во кои не делуваше пазарот и кои, како такви, не беа интересни за да се инвестира во нив. Доменот на делување беа некои јавни услуги или услуги од непрофитен карактер (НВО). Овие програми ги ублажија проблемите, но не ги решија. Тие не се засноваа на квалификациите и професионалните аспирации на луѓето и повеќе се одеше на квантитет, отколку на квалитет. Со тоа се постигна девалоризација на активностите и всушност тие припаѓаа на секундарниот пазар на трудот, не постигнувајќи големи ефекти на планот на зголемување на вработеноста. Со нив не се направи спој меѓу вистинските потреби и вработувањата. Исто така, услугите што тие ги даваа (услуги на блискост), не ги поседуваа квалификациите за тие типови на услуги. Тоа доведе до разочарување кај локалните власти и кај оние кои ги поддржуваа програмите, пред се, поради добиените скромни резултати. Овој пристап кон вработеноста се нарекува социјален третман и со него се виде дека државата не е во состојба сама да излезе на крај со неа.

За да се реши проблемот на невработеноста, потребна е поширока акција и учество на повеќе заинтересирани страни. Посебно флексибилни во овој домен се покажаа асоцијациите, кои поради нивната улога во апликација на програмите, развија една цела менџерска структура.

Неуспехот на државата во развојот на еден социјален концепт за невработеност се должеше, пред сè, во начинот на кој државната бирократија донесуваше одлуки, без да води сметка за цените и реалните потреби на

клиентите. Овој модел би бил можеби добар кога економијата е во развој, но во услови на криза потребен е модел, кој ќе ги засили економските активности според економската логика. Во овој контекст, интервенираат одредени локални иницијативи во поглед на давање одредени услуги во близина (грижа за стари и болни, чување на деца, транспорт, културни манифестации, сочувување на околината....

Тоа се активности што се преземаат од страна на локалните средини кои можат да бидат различно организирани. Така, во Германија постојат групи за авто - асистенција, општински претпријатија во Обединетото Кралство, Солидарни задруги во Италија и многубројните асоцијалции во Франција се извори врз кои се гради социјалниот сервис. Но, и покрај флексибилизацијата, невработеноста и натаму растеше, со што овој проблем стана едно од најзначајните прашања на ЕУ почнувајќи од 1977. Во 1997 година стапката на невработеност во ЕУ изнесуваше 10,6%. Значен документ што се однесуваше на невработеноста во ЕУ беше Развојот, компетитивноста и вработеноста : Предизвиците и патиштата кон 21 век (1990 година). Овој документ беше публикуван кога Делор беше претседател на Комисијата. Според овој документ, клучот во економскиот развој беше една масовна инвестициона програма со што ќе се реиновира институционалната структура на ЕУ. Поентата била во тоа да им се овозможи на фирмите да ги поедностават своите внатрешни организации, со што ќе се намалат нивните трошоци во работењето. Од друга страна владите требаше да направат поволна рамка во која претпријатијата ќе можат да остварат поголема флексибилност.

Оваа програма беше позната под името Транс европска мрежа (*Trans European Network*)-ТЕНС. Се очекуваше дека на тој начин ќе бидат креирани 50.000 нови работни места.

Првиот извештај од овој проект, во 1995 година, покажа дека овие цели тешко се постигнуваат, бидејќи фондовите со кои се располагаше, не беа доволни.

Во 1997 година значајно нараснаа инвестициите во транспортот, телекомуникациите и енергетиката, достигнувајќи висина од 402,9 милиони евра. Но, и овие проекти не дадоа големи ефекти. Стапката на вработување беше пониска од онаа во 1991 година.

Веќе во 1994 година се зборуваше за нова програма (проект) поврзана со вработувањето. Тоа било на Самитот на Советот, во Есен.

Таму беа акцентирани четири полиња значајни за намалување на невработеноста:

- а) професионална обука;
- б) поголема флексибилност на пазарот на трудот и поголема конкуритивност;
- в) ефикасна политика за пазарот на трудот и посебен третман при вработувањето на одредени групи, како што се жените, на пример.

Професионалната обука беше една од целите, која беше истакната уште во Матришкиот договор, а поддржувана од Социјалниот фонд. Во 1995 година беше креиран специјален фонд за постигнување на оваа цел, а тоа беше програмата т.н. Леонардо да Винчи, со буџет од 139 милиони ЕЦУ. Во 1997 година овој буџет беше поголем (152 милиони ЕЦУ), од кои беа финасирани 730 проекти.

На самитот во Даблин, германската влада предложи да се потпише Пакт за стабилизација, со цел да се ограничи буџетското трошење и да се поттикне создавањето на нови работни места. Беше донесена резолуција за развој и вработување, но се утврди дека оваа резолуција мора веднаш да се спроведе во практика бидејќи во спротивно, не само што нема даде големи резултати, туку ќе го загрози системот на социјална заштита.

Комисијата не чекаше да се ратификува договорот од Амстердам за да почне да се имплементира. Во 1997 година, ЕУ Парламентот ја донесе Агендата 2000, за проширување и појачување на ЕУ во 21 век. Во Агендата, вработувањето повторно беше приоритетна цел, паралелно со таа цел се наметнуваше реформирањето на системите на социјална заштита, пензиските системи и здравството. Како главна цел во реформите претставувало намалувањето на таксите на претпријатијата. Европската стратегија за вработувањата, акцентот го става врз вработеноста, а не само врз проблемот на невработеноста. Ова е т.н. активна политика која се спротивставува на пасивната. Таа се однесува на подолг рок и таа делува превентивно.

Таа посебно го истакнува значењето на услугите, работната и животната средина, подготовки за демографските промени, модернизација на

организацијата на работа, подобра кооперација меѓу социјалните партнери и ги промовира еднаквите можности меѓу мажите и жените.

Европската стратегија за вработување претставува агенда за позитивна и преговарачка флексибилност, каде структурната и макроекономската политика се интегрирани и кохерентни.

Најзначајна стратегија овде претставува продолженото учење за сите, иако можеби напредокот со оваа стратегија ќе биде спор и тешко ќе можат да се изградат национални објективи, како што се предложи со Лисабонскиот Европски совет.

На секој млад човек треба да му се обезбеди квалитетно образование, како и обука за одредени занимања. Образованието и обуката треба да се засноваат на објективните потреби, кои претходно треба да бидат дефинирани во добро разработени програми за обука и стекнување на вештини. Целта е да се избегнат целосно прекините на школувањето, како и да не ги остават надвор од економијата оние што ќе останат без квалификации, од која било причина. Образованието и обуката за занимања треба да ги земат во предвид социјалните, економските и технолошките промени и истовремено да одговараат на потребите на луѓето. Возрасните работници, вработени или невработени, мора да бидат способни да ги надградат и интензивираат своите вештини. Тоа значи дека и оние што работат, не само невработените, ќе имаат можност за обука. Така може да се случи, од 3,4% до 5% од работниците да се обучуваат, додека за три до четири години поминат обука, 20% од работната сила.

Потребно е да се потхрануваат регионалните и локалните економии развивајќи локални инфраструктурни мрежи и различни услуги, да се промовираат локалните производи, што ќе доведе до нови вработувања во локалните средини.

Владите треба да изготват стратегии за намалување на невработеноста. Да делуваат превентивно на нејзиното зголемување во иднина активирајќи различни ресурси. Државите можат значајно да делуваат врз редистрибуцијата на доходите на начин со кој ќе се зголемат инвестициите т.е. да креира

поволна бизнис клима. Јавните набавки да ги претвори во вистински инвестиции.

Новата политика, наметната со Водечките принципи, тежнеше кон создавање на поповолна клима за делување на претпријатијата т.е. намалување на таксите на претпријатијата и намалување на цената на чинење на работната сила, особено намалување на таксите на неквалфикуваната и нискоедуцирана работна сила.

Новата политика се споредува со политика на развој на Европа по Втората светска војна со Маршаловиот план, т.е. креирање на општи принципи и предлог мерки кои земјите треба конкретно да ги адаптираат на своите услови. Секоја земја креира свој акционен план за кој се дискутира со други членки и експерти коишто поднесуваат извештаи до Комисијата.

Во 1998 година веќе беа изложени одредени национални планови за вработување, иако станува збор за многу краток период во кој беше отежнато усогласувањето меѓу буџетот и плановите.

Луксембуршкиот процес станува срж на социјалната политика (1997). Значи, секоја земја си креира свој национален план, кој можела да го прави и претходно сосем слободно, но сега тој добива политички карактер и мора да биде усогласен со Водечките принципи. Комисијата која ги оценува Акционите планови, може да дава сугестии за промени на земјите. Откако ќе го разгледа секој план поединечно, Комисијата дава придружен извештај и може да води билатерални дискусии во однос на мерките што се применуваат. Она што е карактеристично е големата кооперација меѓу социјалните партнери, за која партнерите се навистина заинтересирани и покрај тоа што таа е на доброволна основа.

Политиката на вработувањето и Водечките принципи дале конкретни резултати. Особено големи се ефектите во првиот столб, професионалната обука низ која поминале 20% од невработените. Тренингот им дава можност на оние што долго време не можат да најдат работа (од шест месеци натаму се смета како невработен на долг рок) да ја одржат својата работна кондиција и да одат паралелно со промените што настануваат во доменот на квалификациите. Во вториот столб, развојот на претприемаштвото, акцентот се става на развојот на малите и средните претпријатија. Ако се креираат повеќе претпријатија, тоа значи дека тие ќе отворат и работни места.

Речиси сите земји членки на Унијата ги прифатија принципите и пристапија кон промени на постоечките политики на вработување, за да се прилагодат на условите на новата економија. Така, Шпанија ги намали таксите за малите и средни претпријатија, Германија го смени системот на работната практика, а Шведска воведе можност сите невработени да се обучуваат на компјутери. Она што е ново на планот на реализацијата на Политиката на вработување е тесната колаборација меѓу земјите, каде особено се истакнува примерот на Шпанија и Велика Британија.

Основната карактеристика на ЕУ - социјалната политика се состои во тенденцијата да се мобилизираат и да се развиваат сите постоечки ресурси, давајќи првенствено значење на човечките ресурси.

Во таа насока дејствуваат институциите од повеќе аспекти т.е. ЕУ, владите, работодавачите, работниците. Сите заедно се вклучени кон изнаоѓањето на оптимална клима за развојот на економијата, која ќе создаде поголем број на работни места.

6.6. Начини и политика на вработување во земјите од Југоисточна Европа

Темелна цел на политиката на вработување претставува креирање на флексибилен пазар на трудот, па така политиките за вработување се следат преку легислативата за поттикнување на вработувањата, ефектите од активната или пасивната политика за вработување, висината која од буџетот се одвојува за вработување. Се смета дека американскиот пазар на трудот е еден од најфлексибилните, бидејќи таму речиси и да нема развиена легислатива и, во главно, делува самиот пазар, односно понудата и побарувачката на работна сила. Државата интервенира во сосема мала мерка. Таков е случајот и со Велика Британија.

Спротивно, пак, на тоа во земјите од југоисточна Европа, политиката на вработување се движеше од централизиран систем на вработување, кон либерален систем на договарање.

Иако се постигнува значаен напредок во таа сфера, сепак сè уште е присутно влијанието на законите и другите правила од претходниот систем. Ако законодавството обезбедува поголема сигурност на работните места и дава поголема сигурност на платите, тогаш се зголемува цената на работниците, а го намалува нивото на вработеност.

Законодавствата се однесуваат на процедури околу најмување и отпуштање на работната сила.

Полска и Унгарија имаат пофлексибилно законодавство, а тоа значи дека постојат општи клаузули кои треба да се почитуваат, а останатото се остава на работодавецот и работникот. Додека во Словенија, Чешка, Словачка, пред да се заснова работен однос, треба да се реши проблемот со социјалното осигурување, здравственото, пензиското. Кај работниците на одредено време се води сметка за времетраењето на договорот, најдолгото време на кое може да се склучи ваков договор, функционирањето на овластените агенции за ваков вид на работа. Во Унгарија и Полска не постои лимит на времето во работите на одредено време, додека во другите земји постои. Постојат индекси со кои се мери флексибилноста на легислативата.

Со индекс 3.4 на прво место, со протекционистички закони е Словенија, а со 2.1 е Унгарија. Просекот во ЕУ е 2.4. Најлиберални закони и ослободени од протекционизам има Велика Британија.

7. Влијанието на организационите промени во трговските друштва

Невработеноста претставува еден од најголемите и долготрајни проблеми со кои се бори нашата земја. Долгата транзиција ја одбележаа: неефикасна приватизација, затворање на голем број претпријатија и отпуштање на работници, при што неспособноста на економијата и пазарот на труд да се реструктурираат брзо и ефикасно кон пазарниот модел, резултираше со пораст на невработеноста на 32,1% во 2010 година.

Имено, изостана развојот на пропулзивен приватен сектор, кој би ги апсорбирал отпуштените работници, како и лицата кои за прв пат влегуваат на пазарот на труд.

Проблеми се среќаваат и на страната на понудата, во доменот на образованието (ниската способност за адаптација кон новобараните квалификации и знаење), несоодветните и ограничени активни политики за вработување, како резултат на ниското ниво на расположливи финансиски средства и капацитет за креирање, мониторинг и евалуација на истите, низок капацитет на институциите, како и на страната на побарувачката, како што се високите трошоци за работна сила (висок платен јаз), административните бариери и сè уште недоволната флексибилност на пазарот.

Проектираниот економски раст од 5,5% на среден рок, секако ќе има и силно влијание врз пазарот на трудот. Во иста насока ќе делуваат и преземените реформи за подобрување на флексибилноста на пазарот на трудот и подобрувањето на бизнис климата, што ќе придонесе за намалување на стапката на невработеност за 1,5 процентни поени годишно, со што до 2013 година, стапката на невработеност би изнесувала 25%. Притоа, на среден рок се очекува и пораст на стапките на активност и вработеност во Република Македонија, односно нејзино приближување кон европско ниво.

Се разбира, ваквите очекувања ќе значат и помали социјални расходи за буџетот на Република Македонија и канализирање на овие средства за развојни проекти.

Официјалните бројки се застрашувачки 32,1% од работната сила, околу 296.164 луѓе се невработени и бараат работа. Вистината е помалку застрашувачка. Многу вработени во Република Македонија не се пријавуваат како такви.

Нивните работодавци претпочитаат да не ги пријават како вработени, со цел да избегнат плаќање на социјално и пензиско осигурување на државата. Ова многу ја нарушува реалната слика - уште повеќе ќе биде сигурно да се претпостави дека стапката на невработеност во Република Македонија е блиску до 25%. Тоа значи дека сè уште ќе биде висока, социјално корозивна и неодржлива, на долг временски период.

Но, невработеноста, исто така, има и големо макроекономско влијание. Република Македонија дава милиони евра секој месец за да ги плати бенефициите за невработените. Ако се помножат 61,1 денари или 100 ЕУР по месец за 296.164 невработени, ќе видиме застрашувачки бројки со кои Министерството за финансии на Република Македонија се соочува секој месец. Високата стапка на невработеност укажува на структурни слабости и на несоодветно функционирање на пазарот на трудот.

Националниот пазар на труд се карактеризира со екстремно ниска стапка на вработеност и многу висока стапка на невработеност. Вкупната стапка на вработеност беше само 37,9% (2005) во споредба со 63,8% во Европската унија (ЕУ).

Алармантно е тоа што стапката на невработеност се зголемува од година на година, од 30,9% во 2001 година, до 37,3% во 2005 година (табела 1 и табела 3) и покрај економскиот растеж во овие години. Невработеноста во земјата сега е пет пати повисока од просекот во ЕУ. Во првата половина на 2006 година стапката на невработеност се намали за прв пат после неколку години континуирана деградација, за да во 2007 година достигне 34,9%. До 2010-та бележиме опаѓање на ваквиот застрашувачки процент на невработени, којшто изнесува 32,1 % што не значи дека е на ниво според очекуваното. Очигледно е дека перспективата за пристап кон ЕУ е отворена за земјите, по мислење на Европската Комисија, објавено во летото 2005 година и потврдено на Самитот на ЕУ во декември 2005 година.

Главни причини за состојбата со националната вработеност /невработеност се:

- отворање на мал број работни места како резултат на бавниот економски развој и недоволните инвестиции;
- многу развиена сива економија;
- регионален дебаланс;
- социјални проблеми;
- екстремно висока стапка на невработеност кај младите лица;
- многу висока стапка на долгорочна невработеност и невработеност кај ранливите групи;

- полова нееднаквост; и
- несовпаѓање меѓу образовниот систем и потребите и барањата на пазарот на труд.

Стапката на невработеност во Република Македонија е на значително високо ниво, како резултат на ниското ниво на креирање на работни места, што е резултат на бавниот економски раст и недостигот на инвестиции, широко распространетата сива економија, регионалните разлики, социјалните проблеми, високата невработеност кај младата популација, многу високата стапка на долгорочна невработеност и невработеноста кај ранливите групи, родовата нееднаквост и неусогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот.

Намалувањето на стапката на невработеност, која е меѓу најсериозните економски и социјални проблеми, бара брзи промени во македонската економија, динамичен економски растеж, соодветни социјални политики, посоодветна дистрибуција на приходи и ресурси и реформи во образованието.

8. Законодавството во Република Македонија

Како резултат на тешката економска состојба, а со цел да се стабилизира економијата во Република Македонија од почетокот на периодот на транзицијата, македонската влада се обидуваše да имплементира некои макроекономски мерки и покрај тоа што до 1994 година немаше никаква сеопфатна програма за макроекономска стабилизација.

Република Македонија немаше конституционална и правна обврска за креирање на политики, кои имаат за цел целосно и слободно избрано вработување. Во член 32 став 1, од Уставот на Република Македонија, е утврдено дека „секој граѓанин на Република Македонија има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“ .

Владино тело одговорно за креирање на правната рамка за политиките на пазарот на труд, кое во исто време врши контрола и супервизија, е Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија.

Услугите за вработување, пак, се обезбедуваат од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија и нејзините 30-тина регионални канцеларии. Во принцип, законодавството и Агенцијата имаат востановено широк спектар на цели за потенцирање на невработеноста, вклучувајќи ги скоро сите можни пасивни и активни политики на пазарот на труд.

И покрај тоа, Агенцијата главно се занимава со пасивните политики, како што се прашањата поврзани со регистрација и стажирање, како и бенефициите на невработените и системот за поддршка.

Социјалната политика во Република Македонија, почнувајќи од изминатата деценија, па се до сега, ја карактеризира постојан тренд на промени, кои пред сè, се случуваат како резултат на изменетата општествена и демографска структура, нискиот економскиот раст и капацитет, перманентно високата стапка на невработеност, како и зголемената побарувачка на услуги од социјалната заштита. Од тие причини, беа донесени голем број измени, како во законската легислатива, така и во начините на финансирање, администрирање и нудење на услугите од областа на социјалната политика.

Во земјите во транзиција, меѓу кои е и Република Македонија, промените во економијата резултираа со ослабнати мерки за социјална заштита и социјална сигурност. Невработеноста порасна, додека здравствената заштита, пензиите и социјалното осигурување се намалија. Нееднаквоста во приходите, исто така, се зголеми.

Агенцијата за вработување на Република Македонија, својата дејност, покрај со Закон утврдените надлежности, ја остварува и во рамките на политиката за вработување, утврдена во Националната стратегија за вработување 2010, Националниот акциски план за вработување 2006-2008, Програмата на Владата на Република Македонија 2006-2010, Оперативниот план за активните политики за вработување за 2007 година и други проекти и програми. Дејноста на АВРМ се финансира од придонесот за вработување и од Буџетот на Република Македонија, при што најмалку од 5% од придонесот за вработување се насочени кон активните мерки за вработување.

Релативно нискиот раст, високата и постојана невработеност и слабостите на надворешниот сектор, јасно укажуваат на потребата од комплементарни постигнувања во макроекономската област, со структурни реформи насочени кон подобрување на бизнис климата и конкурентноста.

Тоа подразбира започнување на реформи во повеќе области и интензивирање на започнатите реформи кои се целосно конзистентни со напорите на земјата за влез во Европската унија (ЕУ).

Република Македонија е пред сериозен предизвик во правец на исполнување на економските критериуми од Копенхаген, односно воспоставување на функционална пазарна економија, која ќе биде во состојба да опстои пред притисоците на конкуренцијата во рамките на единствениот пазар на ЕУ.

Речиси за целиот изминат период, стапката на невработеност континуирано се зголемуваше, достигнувајќи највисоко ниво од 37,3% во 2005 година, за да во 2010 година се намали на 31,7%.

Во контекст на невработеноста во Република Македонија, донесени се следниве закони и подзаконски акти:

- Програма на Владата на Република Македонија 2006 – 2010

Во поглед на вработувањето и невработеноста, таа ги нагласува мерките на страната на побарувачката, главно порастот на странското директно вложување, развојот на приватниот сектор, унапредувањето на малите и средните претпријатија, воспоставувањето на центри за поддршка на бизнисот и промените на бизнис средината. Покрај тоа, постои фокус на зголемената флексибилност на пазарот на трудот, а од тука и на промените на законодавството за вработување.

- Национална стратегија за вработување 2006 – 2010

Во оваа стратегија, како една од стратегиските цели, се наведува зголемувањето на општата стапка на вработеност на 48% до 2010 година.

Политиката на државата поврзана со пазарот на труд е во насока на следење на политиките на ЕУ, но истата има и голема национална димензија заради специфичноста на состојбите на пазарот на трудот во Република Македонија.

Во таа насока, во наредниот период, исто така, ќе бидат зајакнати и капацитетите на сите релевантни тела, институции и социјални партнери за ефикасно спроведување, следење, евалуација и администрација на ИПА Оперативната програма за развој на човечките ресурси во врска со идното управување со Европските структурни фондови (Европскиот социјален фонд).

- АНЕКС - Македонски национални цели за вработување:

1. општа стапка на вработеност од 48% до 2010 година;
2. стапка на вработеност на жени од 38% до 2010 година;
3. стапка на вработеност за постарите работници (55-64 годишна возраст) од 33% до 2010 година;
4. на секое младо лице да му се понуди нова можност во облик на обука, преквалификација и слично, пред да наврши 6 месеци невработеност на лицето, а за возрасни, пред да навршат 12 месеци невработеност, врз основа на искажани потреби од работодавачите;
5. до 2010 година 15% од долгорочно невработените треба да бидат вклучени во активна мерка во облик на преквалификација, доквалификација, практика или друга мерка за вработување;
6. намалување на разликите помеѓу законската и постојната просечна возраст на напуштање на пазарот на труд, во согласност со порастот на просечниот животен век до 2010 година;
7. подобрување на нивото на образование со што поголем опфат во средното образование, со цел најмалку 75% од лицата на возраст од 22 години во Република Македонија да имаат завршено средно образование до 2010 година;

8. зголемување на доживотното учење и неформалното образование. Просечното ниво на учество во доживотното учење треба да достигне 8-10% за возрасната популација (25-64 години) до 2010 година; и

9. подобри и подостапни услови за грижа и сместување на децата во рамките на системот на детска заштита.

- Закон за работни односи:

Со Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 16/2010) се уредува областа за еднаков третман при вработување и ангажирање, односно се забранува секаков вид на дискриминација (директна и индиректна) при вработување. Тој имаше позитивно влијание на создавањето работни места. Но, значителен дел од невработеноста, како што беше потврдено од слабата врска меѓу економскиот раст и нивото на вработеност, е од структурна природа. Невработеноста меѓу младата популација е сè уште, многу висока, а периодот на невработеност за оваа старосна група е долг.

Како последица од постоењето голем неформален сектор, невработеноста би можела да биде и преценета. Воглавно, стапката на вработеност и понатаму расте. Сепак, напредувањето во однос на намалувањето на невработеноста останува ограничено.

Во рамките на оваа мерка ќе се имплементираат програми и проекти кои ќе бидат во правец на имплементирање на активни мерки на пазарот на труд кај младите невработени лица, со цел зголемување на нивната конкурентност и вработеност на пазарот на труд.

Превентивен и проактивен пристап на долгорочно невработените, со цел намалување на бројот на долгорочно невработените лица во облик на обука, преквалификација, доквалификација, практика, работа или друга мерка за вработување, комбинирана со соодветни активни мерки за вработување. Овие мерки треба да обезбедат, на секое невработено лице, да му се понуди нов почеток во првите шест месеци на невработеност, за млади лица, односно 12 месеци невработеност, во случај на возрасни.

Целта на оваа мерка е да се подигне застапеноста и на жените во вработувањето по пат на нивна обука и развој на претприемнички дух, вработување и самовработување, од една страна, и усогласување на нивниот семеен живот со работата, од друга страна.

Исто така, оваа мерка посебен акцент става на дообразование и обука на жените за нивно вработување во секторите во кои се помалку застапени - доходните сектори.

- Планирани активности за 2009 – 2010

И во наредните години ќе се продолжи со подготовка на оперативни планови на активни програми и мерки за вработување, со постојан пораст на износот на средства и опфатот на лица од различни целни групи, а пред сè млади лица, жени, постари лица и долгорочно невработени лица.

Во врска со ова, неопходно е да се пристапи кон подготовка на квалитетни проекти (проектна документација), за непречено користење на средствата од ИПА компонента 4, непосредно по акредитацијата на Оперативната структура.

9. Заклучок

1. Република Македонија има висок потенцијал за заживување на концептот како развојот на човечките ресурси да стане релевантен фактор за социоекономски развој.

2. Резултатите презентирани во магистерскиот труд, во однос на стапката на невработеност во Република Македонија, упатуваат на многу значајни констатации и заклучоци, коишто се однесуваат не само на досегашните состојби и тенденции, туку и на очекуваните промени во идниот период. Тие го определуваат и односот на општеството кон заземањето на ставови и активности, на планот на влијанието на човечките ресурси врз социоекономскиот развој, а посебно на невработеноста како таква.

3. Анализите на статистичките податоци покажуваат дека постепениот пораст на стапката на невработеност во Република Македонија започна во периодот пред транзицијата (скоро 20% од работната сила беа регистрирани како невработени во 1970-тите), додека до 1991 година, откако Република Македонија започна со процесот на независност и транзиција и додека отворената невработеност беше виртуелно отсутна секаде во регионот, околу 24% од работна сила беа регистрирани како невработени. Истата се интензивираше во 2000-тата година, кога Република Македонија беше меѓу земјите со највисока стапка на невработеност од земјите во Централна и Источна Европа. Според релевантните индикатори во сите пописни години, стапката на невработеност во Република Македонија континуирано расте, достигнувајќи 32,1% во 2007 година. Република Македонија е пет пати повисока од просекот на ЕУ кој изнесува 6,8%.

Сите проекциони резултати укажуваат на тоа дека оваа стапка на невработеност поинтензивно ќе расте во идниот период, доколку не се преземат соодветни законски мерки зад кои ќе застане државата т.е. Република Македонија.

4. Намалувањето на невработеноста, што е меѓу најсериозните економски и социјални проблеми, бара брзи промени во македонската економија, динамичен економски развој, соодветни социјални политики, посоодветни приходи и дистрибуција на ресурси и реформи во образованието.

Со цел да се намали невработеноста, најважно е да ѝ се даде предност на економијата, што од друга страна зависи од инвестиции и бизнис клима, како и на перспективите за развој и профитабилност на компаниите. Во принцип, намалувањето на трансакционите трошоци и отстранувањето на бариерите за бизнисот, се фокални за креирање на клима за инвестиции и за привлекување на директни странски инвестиции, зголемувајќи го извозот и инвестициите (домашни и странски), како извори на производство на големо и вработување.

5. Политиките и мерките на пазарот на труд за социјална заштита треба да бидат конзистентни и комплементарни меѓу себе, со цел да се мотивира невработената популација активно да бара работа и вработување. Како дополнение на ова, институциите на пазарот на трудот треба да развиваат поактивен пристап за помош при вработување, во процесот на барање работа. Ова треба да се направи преку подобрување на мерките за промовирање на вработувањето и низ постојана евалуација на ефикасноста на политиките на пазарот на труд. Еднаквиот третман и можностите за жените и малцинствата се особено важни. Ова треба да се постигне преку регулативи кои ќе ги земат во предвид работните способности и семејните обврски.

6. Капацитетот и способноста на институциите на националниот пазар на труд треба да се подобрат преку подобрување на способностите на нивните вработени, што може да се оствари преку континуирано образование, децентрализација на постапките за донесување на одлуки, компјутеризација на централните и регионалните канцеларии на институциите на пазарот на труд, развој на соодветни бази на податоци и подобра организација на работата.

Институциите на пазарот на трудот треба тесно да соработуваат со владата на национално, регионално и локално ниво и со другите владини тела на ниво на сектори. Тие треба да имаат постојан контакт со друштва, стопанските комори, занаетчиските здруженија и невладините организации, со цел да се анализира соодветно состојбата на пазарот на труд и да се формулираат и имплементираат соодветни мерки за промовирање на вработеноста.

7. Трговските друштва ако светската рецесија ја почувствуваат во Македонија ќе има пад на извозот поради намалена побарувачка од ЕУ, помал профит поради намален извоз, намален прилив од нашите иселеници поради пад на нивните примања и ќе мораат да извршат организациони промени со цел за со помал број на вработени да остваруваат поголем приход, што значи, ефикасноста, економичноста и продуктивноста да биде на највисоко ниво. Поедноставно кажано, нема да отвараат нови работни места.

8. Светската рецесија остави 1 милијарда нови невработени, а Европа во овој момент има 205 милиони невработени. Македонија не може да го избегне овој негативен економски тренд, што значи бројот на невработени ќе стагнира, со можен благ пораст.

10. Користена литература

1. *Агенда 21*, 1992 година.
2. *Анекс 9 - Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*, 9 јуни 2004 година.
3. *Анкета за работна сила*, Државен завод за статистика на Република Македонија, Скопје, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 и 2007 година.
4. *Врамување нова социјална политика: актери, димензии и реформи*, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, Институт за социјална работа и социјална политика, Скопје, 2007 година.
5. *Вуковиќ Д.*, Социјална сигурност и социјални права, Факултет на политичките науки, Белград, 2005 година.
6. *Годишен економски извештај на Република Македонија за 2006 година*, Министерство за финансии на Република Македонија, Сектор за макроекономска политика, Скопје, мај 2007 година.
7. *Димитриева Е. и Јанеска В.*, Стареење на населението и на работната сила во Република Македонија, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Економски институт, Скопје, 2001 година.
8. *Димовска М, и Медок .*, ПОДДРШКАТА НА УНДП НА АКТИВНИТЕ ПРОГРАМИ ЗА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО МАКЕДОНИЈА - УНАПРЕДУВАЊЕ НА ЕФИКАСНОСТА И СОЦИЈАЛНАТА ВКЛУЧЕНОСТ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ, УНДП, Скопје и Братислава, 2007 година.
9. *Ефтимоски Д.*, Економија на развојот, Економски институт, Скопје, 2003 година.
10. *Ефтимоски Д.*, Невработеноста основен проблем на граѓаните, Скопје, 2003 година.
11. *Жените и мажите во Македонија*, Државен завод за статистика на Република Македонија, Скопје, 2008 година.
12. *Извештај за напредокот на Република Македонија*, Скопје, 2007 година.
13. *ИПА Вработување*, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, Скопје, 2007 година.
14. *ИПА Вработување-Мерки*, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, Скопје, 2007 година.

15. *Лако М.*, 2000, Скриена економија - непознатиот квантитет? Компаративна анализа на скриените економии во земјите во транзиција во периодот 1989/1995.
16. *Македонија во бројки 2008*, Државен завод за статистика, Скопје, 2008 година.
17. *Мицески Т.*, Менаџмент на човечки ресурси
18. *МЦМС*, По 15 години транзиција - од стабилизација кон граѓанско општество, Скопје, 2006 година.
19. *Национален развоен план 2009-2013*, Влада на Република Македонија.
20. *Национална стратегија за вработување 2010*, Анекс - Статистички показатели, Скопје, декември 2006 година.
21. *Недановски П.*, Економскиот развој и животната средина, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Економски факултет, Скопје, 2000 година.
22. *Петревски Г.*, Невработеност и растот во Република Македонија, Скопје, 2005 година.
23. *ПРЕДЛОГНАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА УСВОЈУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА (НРАА)*, Скопје, март 2007 година.
24. *Претходни статистички податоци за Република Македонија 2008*, Скопје, декември 2008 година.
25. *Прирачник за Менаџмент на човечки ресурси*, Скопје, ноември 2005 година.
26. *Програма за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средните претпријатија (2007-2010)*, Службен весник на Република Македонија, 16 април 2007.
27. *Ружин К*, Социјална политика Скопје: Македонско Радио, Радио Култура, 1994 година.
28. *Стојанова В. и Бух М.В.*, Национална стратегија за одржлив развој во Република Македонија, Скопје, 2007 година.
29. *Стратегија за управување со човечки ресурси на Државен завод за ревизија 2008-2012*, Скопје, септември 2008 година.
30. *Студија за детска сиромаштија во Република Македонија*, Канцеларија на УНИЦЕФ, Скопје, 2007 година.
31. *Ќосев С*, Невработеноста во Република Македонија- специфики и можни решенија, Скопје, 2007 година.

32. *Ќосев С. и Мојсовска-Блажебски Н.*, Ревизија на пазарот на труд на Република Македонија, Скопје, октомври 2005.
33. *Христоев Л.*, Синдикатот и невработеноста, во *економските и социјалните аспекти на невработеноста во Република Македонија и Република Бугарија*, Фридрих Еберт, ИСППИ, Економски институт, Скопје, 2000 година.
34. *Шнајдер Ф.*, 2004, Големината и развојот на работната сила во сивата економија на 22 транзициски и 21 ОЕЦД земји: Што навистина знаеме?.
35. *Шумановска М.*, Образование за одржлив развој, Скопје, 27 август 2008 година.
36. *Acevski, I.*, Society and People in Transition, Ekspres, Skopje, 1995.
37. *An Assessment of Economic Reforms and Country Competitiveness in Transition Economies: Macedonia*, Compiled by Lidija Rangelovska for the Harvard Institute of International Development (HIID), July 1999.
38. *Annual Reports 2000-2007*, Employment and Unemployment Trends, Statistical Office of the Republic of Slovenia, 2000-2007.
39. *Belgian economy*, Belgian Federal Public Service (ministry) of Foreign Affairs, Foreign Trade and Development Cooperation, Belgium, 2007.
40. *Belgium, economic data*, International Monetary Fund, 2008.
41. *Barbier, J. C.*, Activating Social Protection and the Employment Insurance, Berlin Meeting, WZB, May 24-25 2004.
42. *Bucevska V.*, A MACRO-ECONOMETRIC MODEL FOR THE REPUBLIC OF MACEDONIA, Faculty of Economics, University St. Cyril and Methodius, Skopje.
43. *Chernyshev I, Standing G. and Mehran F.*, Statistics for Emerging Labour Markets in Transition Economies: A technical Guide on Sources, Methods, Classifications and Policies. New York: ILO Studies Series, St. Martin's Press, Inc, 1997.
44. *COCKXB. and Ries J.*, The Exhaustion of Unemployment Benefits in Belgium. Does it Enhance the Probability, of Employment?, Universite catholique de Louvain, June 2004.
45. *Country Policy Paper: Social Protection in Macedonia*, EU PHARE Consensus Programme, Skopje, 1997.
46. *Debande O. and Meulemeester J. L.*, Quality and variety competition in higher education, Working Papers DULBEA 08-12.RS, Universite libre de Bruxelles, Department of Applied Economics (DULBEA), Brussels, 2008.

47. *Ditch J., Clasen C, Norman C, Schmaehl W.*, Change and Choice in Social Protection; The Experience of Central and Eastern Europe, Phare Consensus Programme, Brussels, 1999.
48. *Djurdjevic D.*, Unemployment and Under-employment: The Case of Switzerland, University of St. Gallen Economics Working Paper No. 2003-18, November 2003.
49. *DRIVING SUCCESS*, Human resources and sustainable development, 2005.
50. *Economic Growth, Trade and Investment*, United Nations Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, Commission on Sustainable Development, Eighth Session, 24 April-5 May 2000.
51. *Employment Policy Review: The Former Yugoslav Republic of Macedonia*, Prepared by the International Labour Office and the Council of Europe in 2006 and 2007.
52. *Economic Growth of the Republic of Macedonia: Experiences and Policy Recommendations*, by M. Micevska et al., 2002. Prepared for the World Bank Global Research Project: Explaining Growth.
53. *Economic projections for Belgium - Spring 2007*, National Bank of Belgium, June 2007.
54. проф. д-р Таки Фити - „Макроекономија- основи на економијата "
55. проф. д-р Таки Фити -„ Вовед во современата макроекономија "